

MANUSIA BERSUMBER DAYA SEBUAH PARADIGMA MANAJEMEN YANG MANUSIAWI

Hartini, M.M

Universitas Teknologi Sumbawa
hartini@uts.ac.id

Abstrak

Perkembangan bisnis mengalami perubahan yang sangat drastis dalam anatomi perubahan kehidupan masyarakat dimana perubahan dilihat dari era peramu hingga era pengetahuan dimana dalam era ini terjadi begitu banyak perubahan dalam dunia bisnis. Dengan perubahan ini menuntut adanya perubahan dari sumber daya manusia yang berada dalam organisasi ataupun perusahaan dimana Sumber daya Manusia berdasarkan teori barat yang menganggap manusia sebagai unsur produksi semata yang di rangkai dalam 5M yaitu Man, Money, Machine, Material dan Methode. Melihat hal ini perlu adanya perubahan yang lebih baik bagi sumber daya manusia menjadi lebih baik. Dalam artikel ini dibahas tentang apa itu manusia bersumber daya dimana dalam hal ini lebih mengedepankan kedudukan dan peran manusia yang berbeda dalam rangkaian produksi.

Kata kunci : Sumber daya Manusia, 5M, Manusia bersumber daya

Abstract

Business development has experienced drastic changes in the anatomy of changes in people's lives where changes are seen from the gathering era to the knowledge era where in this era there have been so many changes in the business world. With this change, it requires a change in human resources in organizations or companies where Human Resources are based on western theory which considers humans as a mere element of production which is arranged in 5M, namely Man, Money, Machine, Material and Method. Seeing this is necessary. there is a change for the better for human resources for the better. In this article, we discuss what human resources are, which in this case puts forward the positions and roles of different humans in the production chain.

Keywords : Human Resources, 5M, Human resources

I. PENDAHULUAN

Di dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam menjalankan perusahaan maupun organisasinya hal ini menjadikan sumber daya manusia yang dulunya di anggap sebagai salah satu 5M yaitu Pekerja (Man), Mesin (Machines), Uang (Money), Bahan baku (Material), dan Metode (Methode). Dari salah satu 5M tersebut Pekerja termasuk di dalamnya.

Perubahan zaman yang berkelanjutan jika dilihat dari perspektif dimana manusia memenuhi kebutuhan dan harapan hidup mereka dengan melakukan kegiatan usaha dan juga kerja.

Era peramu merupakan awal dalam bisnis dengan adanya proses transaksi namun belum terorganisasi dimana dalam memenuhi kebutuhannya masih dalam

proses dominasi yaitu lebih mengandalkan kekuatan fisik untuk membangun keunggulan mereka sedangkan dalam teknologi sendiri instrumen yang digunakan berupa instrumen untuk berburu atau senjata yang digunakan untuk mengalahkan dan mempertahankan kehidupan mereka.

Pada masa pertanian dimana masyarakat mulai menetap dengan mengandalkan kegiatan pertanian dan peternakan. Adapun bisnis yang dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar (basic physical needs) yang sering disebut dengan kebutuhan psikologi.

Memasuki era industri ditandai dengan munculnya anggota masyarakat yang mulai berusaha memenuhi kebutuhan fisik dari adanya orde yang lebih tinggi. Masyarakat menginginkan barang-barang buatan manusia yang memiliki beragam karakteristik dan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan akan rasa

“MANUSIA BERSUMBER DAYA SEBUAH PARADIGMA MANAJEMEN YANG MANUSIAWI”

aman, pengakuan sosial dan harga diri. Produk yang dihasilkan industri khususnya dalam produk manufaktur. Di era ini terdapat suatu sistem manufaktur yang menjalankan produksi massa, pekerja (Man) yang diperlakukan sebagai faktor produksi yang setara dengan Mesin (Machine), Bahan baku (Material), uang (Money) dan Metode (Methods) yang dikenal dengan 5M yang menjadi kekayaan perusahaan serta dikelola oleh perusahaan dengan menggunakan prinsip pengelolaan yaitu “Manfaatkan kekayaan secara maksimal dengan ongkos minimal”.

Di masa era pelayanan ditandai dengan adanya keinginan dari masyarakat yang mendambakan kehidupan yang nyaman dan tenang dimana masyarakat tidak menginginkan produk-produk yang berkualitas baik itu dalam segi estetika dan fungsional namun menginginkan pelayanan yang cepat, tepat, pasti namun memiliki jaminan dalam hal keamanan, nyaman mudah serta ramah. Karena adanya keinginan tersebut para pelaku pelayanan harus memberikan pelayanan dengan kerja yang cerdas, cepat, ramah dan penuh kepedulian.

Adanya tantangan dan peluang baru dapat dilihat pada era pengetahuan. Dimana masyarakatnya tidak menginginkan kehidupan yang nyaman seperti di era sebelumnya namun juga kehidupan yang bermakna. Dalam dunia bisnis bermakna dimulai pada waktu perusahaan merumuskan dan menjabarkan kinerjanya di masa lampau dimana keberhasilan suatu usaha ditentukan oleh berhasilnya manajemen perusahaan menghasilkan laba sebesar atau melebihi suatu nilai atas sasaran tertentu pada akhir satu tahun anggaran namun hal ini kemudian di tambahkan dengan adanya pengembangan kemampuan berlaba (profitability) perusahaan dengan melakukan investasi dalam teknologi produksi dan pelayanan serta adanya sistem insentif sebagai motivasi pada pekerja agar bekerja lebih keras.

Dengan adanya perkembangan setiap era dalam kehidupan sejatinya dunia bisnis juga mengalami perkembangan dengan pesat namun tidak disertai dengan perkembangan dalam dunia kerja dimana pola pikir para pebisnis dalam menyelenggarakan dan mengelola bisnisnya yang bersangkutan dengan perusahaan dan para pelakunya.

Adanya perubahan dalam pemahaman tentang pekerja atau pelaku bisnis. Dalam menentukan keberhasilan usaha adalah mereka yang diberikan kekuasaan dan wewenang dalam menyelenggarakan serta mengelola bisnis yaitu orang-orang yang memiliki jabatan manajerial. Para pekerja hanya melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai tugasnya dalam deskripsi pekerjaan masing-masing dan dianggap sebagai faktor produksi.

Adanya persaingan yang semakin ketat dan juga ancaman dan tantangan pesaing dari luar membuat para pelaku bisnis harus melakukan perubahan dalam manajemennya walaupun bagi sebagian menganggap manajemen yang telah ada cukup baik bagi perusahaan.

Adanya kesadaran oleh para pakar manajemen dan juga pengelola perusahaan dalam menerapkan pola manajemen yang dulu sudah tidak dapat diterapkan lagi karena tidak dapat memenuhi kebutuhan atas dunia bisnis yang semakin berkembang sehingga adanya pola manajemen lain dan berbeda namun dapat memenuhi kebutuhan serta menghadapi tantangan yang sedang dihadapi oleh dunia bisnis yang terus berkembang.

II Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan *Literature Review* atau *tinjauan pustaka*. Dimana cara yang dipakai untuk mengumpulkan data atau sumber yang berhubungan pada sebuah topik tertentu yang bisa didapat dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, internet, dan pustaka lain.

III Pembahasan

PENDORONG PERUBAHAN PARADIGMA MANAJEMEN

Salah satu perubahan yang terjadi selama ini memperlihatkan adanya perubahan pada pemahaman setiap masyarakat atas pekerja atau pelaku bisnis. Dimana dalam bisnis terdapat keyakinan yang kuat bahwa faktor yang menentukan keberhasilan bisnis adalah sumber daya manusia yang bekerja di seluruh jajaran perusahaan.

Perubahan paradigmatik merupakan perubahan pada model mental dari pelakunya khususnya pelaku yang memegang posisi kunci atau kekuasaan dilingkungan perusahaan. Jika adanya gagasan perubahan diterima oleh pemegang kunci maka akan mempengaruhi semua aspek dalam perusahaan sehingga perubahan akan berlangsung dengan cepat dan lancar.

Kebutuhan dunia bisnis untuk menerapkan perubahan paradigma dari sistem dan praktek manajemennya adalah perubahan dari lingkungan atau konteks yang perlu dilayaninya. Konsekuensi yang harus di hadapi akibat adanya perubahan kebutuhan manusia yang kini adanya tuntutan terhadap dunia bisnis sangat berbeda dengan tuntutan dunia bisnis pada masa yang lalu sehingga adanya peristiwa dan fenomena yang dapat memberikan wujud dari perubahan tersebut serta dampaknya terhadap praktek manajemen dan peran serta manusia di dalamnya.

1. Kebutuhan akan anggota perusahaan yang berani dan cepat tanggap dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan serta masyarakat yang semakin bervariasi dan

“MANUSIA BERSUMBER DAYA SEBUAH PARADIGMA MANAJEMEN YANG MANUSIAWI”

berubah dengan cepat tanpa pola yang jelas dimana pada masa lalu dunia bisnis diharuskan untuk memenuhi kebutuhan dasar berupa sandang, pangan dan papan dengan jumlah yang mencukupi dengan harga yang murah serta kualitas yang baik namun sekarang ini dimana adanya daya beli masyarakat yang meningkat sehingga tuntutan terhadap dunia bisnis bukan hanya kuantitatif namun juga kualitatif dimana masyarakat tidak memerlukan kebutuhan atas produk dalam jumlah yang mencukupi, murah dan berkualitas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat namun sekarang yang dibutuhkan dalam dunia bisnis adalah pelayanan yang lengkap, bervariasi dan berinovasi, cepat dan mudah yang dapat memberikan kehidupan yang nyaman, aman dan juga tentang kesehatan. Adanya selera masyarakat yang berubah-ubah yang menyebabkan adanya kesementaraan sifat yang hakiki dari kegiatan usaha pada masa depan (Hartanto, 1996).

Dengan adanya pola perubahan yang cepat namun tidak jelas membuat para usaha bisnis sukar untuk memprediksi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang sehingga dampaknya lingkungan bisnis akan bergejolak sehingga perusahaan yang menerapkan secara mekanistik, kaku dan birokratik tidak dapat memberikan pelayanan terhadap kebutuhan pelanggannya karena adanya perubahan yang tidak menentu atas kebutuhan masyarakat sehingga yang dibutuhkan dalam hal ini adalah respon yang cepat dan luwes. Disinilah perlu adanya perubahan paradigma manajemen karena hanya manusialah yang dapat mengambil keputusan dengan cepat dan responsif.

2. Kebutuhan atas anggota perusahaan yang percaya diri dan mampu tetap tegar di dalam konteks yang nirwujud (*Tacit konteks*) dan makin kacau. Dengan adanya perubahan yang tidak menentu menyebabkan kekacauan dalam dunia bisnis dimana tidak dapat diprediksi perubahannya yang tidak mengikuti pola yang baku dan jelas sehingga hal ini menimbulkan kekawatiran. Manajemen yang dilakukan secara birokratik tidak dapat menghadapi kekacauan yang terjadi sehingga hal ini akan menyebabkan banyaknya keputusan dan tindakan yang di ambil dapat menyebabkan adanya konflik dan inefisiensi. Sistem manajemen mekanistik tidak dapat meredakan kekecauan yang terjadi sehingga malah menambah kekacauan tersebut. Sistem manajemen yang baku akan cenderung memaksakan suatu pola kerja yang digerakkan oleh logika linier yang eksplisit dan deterministik, sedangkan untuk lingkungan kerja yang kacau cenderung bekerja berdasarkan dorongan banyak faktor pengaruh yang menggerakkannya pada saat yang bersamaan sehingga dinamika yang muncul bersifat tidak linier. Faktor yang berpengaruh pada umumnya bersifat

insani dimana yang menimbulkannya adalah manusia dengan kebutuhan yang bervariasi dan berubah-ubah.

Kebutuhan insani yang nirwujud atau tacit tidak dapat dinilai, dievaluasi atau diukur dengan metode mekanistik (logika yang linier) sehingga perlu ditemukannya maknanya melalui observasi yang mendalam dan interpretasi yang berlandaskan logika insani yang sering sekali bersifat lateral (Paradoks). Dalam kekacauan yang terjadi ternyata jika dilihat dengan seksama maka ternyata memiliki pola dan aturan yang belum dipahami oleh orang yang mengamati dan yang merasakan kekacauan tersebut. Sehingga hal ini menimbulkan bahwa suatu perusahaan memerlukan orang-orang yang mau :

- belajar untuk melihat dan mendengar menembus kekacauan tersebut
- memahami dan menemukan maksud dari pengetahuan kontekstual yang nirwujud dengan jernih
- memahami bagaimana perusahaan dapat memperoleh manfaat dari penguasaan pengetahuan tersebut

Setiap anggota perusahaan tidak dapat menguasai pengetahuan nirwujud ini dengan hanya belajar dari sistem pendidikan formal atau dari referensi tertulis tetapi anggota perusahaan perlu belajar memahami aturan yang menggerakkan gejolak yang terjadi dalam lingkungan kontekstual. Perusahaan makin membutuhkan orang yang arif, teguh hati, serta berwawasan aspiratif dan luas untuk memahami dan memperoleh manfaat dari tantangan nirwujud tersebut dan kondisi kacau yang menyertainya.

3. Kemajuan perusahaan ditentukan oleh anggota perusahaan yang inovatif dan berani memasuki area bisnis baru yang tidak memiliki presedens ditempat lain atau pada masa lalu. Kemajuan dan perkembangan yang hebat itu terjadi karena adanya kreativitas dan orisinalitas anggotanya. Melihat hal ini saat ini dunia bisnis sudah menerapkan strategi bisnis “Samudra Biru” yang bertumpu pada peluang yang tersedia diluar bidang usaha yang ada (Kim dan Mauborgne, 2004). Adanya pemikiran bahwa kewirausahaan dan pengambilan keputusan inovatif membutuhkan keberanian untuk berpikir dan bertindak di luar kotak (*out-of-the-box-thinking and action*). Pemikiran ini sukar dihasilkan di dalam lingkungan perusahaan yang birokratik serta dijalankan berdasarkan perintah dan kendali yang mekanistik karena orang-orang dilingkungan tersebut diharapkan berperilaku sesuai perintah bukan bekerja secara inovatif.

Dunia bisnis perlu bertumpu pada orang-orang yang cerdas, inovatif, berani bertindak berbeda dari kebiasannya dan mampu memahami makna dari produk dan jasa yang dihasilkannya bagi dirinya maupun bagi

“MANUSIA BERSUMBER DAYA SEBUAH PARADIGMA MANAJEMEN YANG MANUSIAWI”

para penggunaannya jika ingin menjaga kelangsungan di masa yang akan datang.

4. Perusahaan yang maju dan berkembang makin memerlukan anggota perusahaan yang memahami konsep teknologi serta berani, mampu memilih dan mengambil resiko untuk mendapatkan teknologi yang sesuai serta memanfaatkannya dengan maksimal, tepat guna, dan efisien. Di mana perubahan untuk pembaruan bagi perusahaan perlu dilakukan. Teknologi perlu difungsikan sebagai instrumen pembaruan dan penciptaan nilai yang ampuh. Karena itu seluruh pelaku bisnis harus memiliki pengetahuan tentang teknologi demi kelangsungan perusahaannya.

Tabel 1
Konsep Teknologi Era Industri dan Pascaindustri

Era Industri	Era Pascaindustri
Umur teknologi panjang dan tidak cepat usang (10-25 tahun)	Umur Teknologi pendek dan makin cepat usang (sekali pakai-5 Tahun)
Mahal pengembangannya dan mahal bagi pemakainya (<i>technology is expensive</i>)	Mahal pengembangannya, tetapi murah bagi pemakainya (<i>Technology is free</i>)
Melipatgandakan tenaga dan ketrampilan manusia	Melipatgandakan intelek dan jejaring kerja sama
Dirancang untuk dipakai oleh orang-orang yang dilatih secara khusus	Dirancang agar mudah dipakai (<i>user friendly technology</i>)
Didedikasikan untuk menjalankan fungsi produksi atau pelayanan tertentu	Dikembangkan untuk menjalankan banyak fungsi produksi dan pelayanan (<i>flexible technology</i>)
Teknologi menentukan pola produksi	Teknologi mempermudah adaptasi produksi dengan permintaan pasar
Akses atas teknologi susah atau dibatasi	Akses atas teknologi makin mudah (<i>footloose technology</i>)
Dikembangkan dengan mempertimbangkan lingkungan secara terbatas	Dikembangkan untuk akrab dengan lingkungan (<i>green technology</i>)
Manusia melayani teknologi	Teknologi menjadi alat bantu manusia
Menggantikan kerja fisik manusia	Melipatgandakan kecerdasan dan keberdayaan manusia
Menggunakan banyak sumber daya dan energi	Hemat sumber daya dan energi
Wujud fisik besar dan manggon	Wujud fisik makin mengecil (teknologi nano

	dan miniaturisasi) dan portabel
Konstruksinya relatif sederhana	Konstruksi kompleks
Teknologi canggih hanya digunakan oleh pakar dan tenaga ahli	Teknologi canggih dapat digunakan orang biasa
Cenderung mengurangi kesempatan kerja (<i>negative sum-technology</i>)	Membuka banyak peluang kerja baru (<i>positive-sum technology</i>)

Sumber : Hartanto, Paradigma baru Manajemen Indonesia

Jika teknologi dimanfaatkan oleh para pelaku bisnis maka mereka perlu dengan cepat mengakses dan memanfaatkannya secara maksimal dan intensif karena jika ditunda atau dengan setengah hati memanfaatkan teknologi maka akan menimbulkan kerugian berupa kehilangan pangsa pasar dan peluang usaha. Namun menggunakan teknologi yang rendah akan menambah biaya produksi dan secara signifikan akan menghancurkan daya saing perusahaan.

Sedangkan dengan tidak memanfaatkan teknologi yang sesuai dengan bidang usahanya dapat menghancurkan perusahaan kecuali perusahaan ingin meninggalkan bidang usahanya atau menggantikan pasarnya yang laman dengan pasar yang baru. Hal ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan sekarang ini karena kondisi dan juga banyaknya perubahan di berbagai bidang.

Adanya keterlambatan dan kelambanan dalam mengambil keputusan dapat mengilangkan banyak peluang pasar hal ini meyakinkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak ditentukan oleh kepemilikan suatu teknologi canggih tapi oleh kearifan orang untuk memahami makna dan peran teknologi itu sendiri serta keberaniannya untuk memilih, mendapatkan dan memanfaatkan teknologi secara cerda dan bertanggung jawab demi mewujudkan kemajuan perusahaan secara maksimal.

5. Kebutuhan akan anggota perusahaan yang berani mengambil inisiatif pembaruan secara berkesinambungan. Teknologi merupakan alat atau instrumen dari para pelaku bisnis untuk melipatgandakan kapabilitas perusahaan maupun anggotanya untuk mengimplementasikan berbagai gagasan pembaruan dan menciptakan nilai. Pola manajemen diterapkan dalam perusahaan dengan teknologi yang tepat dapat diubah.

Dengan adanya teknologi yang terus berkembang maka informasi yang diperoleh dapat mengalir bebas dan mempengaruhi ke dalam jenjang organisasi yang mengakibatkan pola manajemen dan cara berorganisasi perlu disesuaikan agar mendapatkan manfaat yang

“MANUSIA BERSUMBER DAYA SEBUAH PARADIGMA MANAJEMEN YANG MANUSIAWI”

maksimal dari penggunaan teknologi tersebut. Adanya informasi yang bebas dan terus menerus dapat membantu para pelaku bisnis dalam mengambil keputusan dengan cepat sehingga para pnegambil keputusan dapat menentukan arah dan laju gerak perusahaan dengan lebih meyakinkan.

Adanya Teknologi yang terus berkembang maka pembaruan perusahaan dapat dilakukan secara lebih mendasar tidak pada aspek operasional dan administratif tetapi pada aspek paradigma manajemen, strategi dan strukturnya. Usaha perubahan perlu dilakukan secara berkelanjutan atas inisiatif internal bukan karena paksaan dan dorongan dari lngkungan eksternal.

Inisiatif untuk berkembang untuk menyongsong masa depan yang lebih baik dan adanya kepercayaan diri yang muncul dari kalangan anggota perusahaan yang memiliki aspirasi dan rasa kompeten (*Self efficacy*) untuk maju dan bertumbuh kembang bersama.

6. Diperlukan anggota perusahaan yang mampu dan mau berkontribusi untuk melancarkan aliran atas barang, uang dan informasi dalam rangka proses peningkatan kemampuan penciptaan daya ekonomi. Dalam usaha meningkatkan daya ekonomi manajemen dapat memilih dua pilihan yaitu meningkatkan daya ekonomi dengan menguasai sebanyak mungkin sumber daya fisik yang terbatas dan mengusahakan aliran barang, uang dan informasi dengan lancar serta tanpa adanya hambatan sepanjang seluruh rantai nilai.

Keanggotaan perusahaan di masa lalu berdasarkan cadangan sumber daya yang terbatas tersebut karena adanya persaingan memperebutkan sumber daya terbatas sehingga kepentingan konsumen dan penggunaan diabaikan dimana sikap produsen terhadap konsumen berupa take it or leave it namun sekarang dengan adanya daya beli konsumen yang besar namun dengan tuntutan pelayanan yang cepat, mudah, banyak pilihan, murah, aman serta berkualitas sehingga sekarang yang dibutuhkan adalah aliran gagasan, pengetahuan dan informasi yang lancar dan cepat dari produsen dan konsumen. Agar aliran berjalan lancar dibutuhkan adanya saling pengertian yang mendalam di antara pihak yang berinteraksi sepanjang rantai nila.

Adanya konsep keakraban kepada pelanggan dan juga kepada pemasok dan mitra usaha yang kini telah menjadi repertoire dari usaha peningkatan efektivitas kegiatan pelayanan yang dkembangkan untuk melancarkan aliran tersebut. Pelayanan yang mengandung sentuhan insani hanya dapat dijalankan oleh orang yang memiliki komitmen untuk membantu sesama rekan kerja untuk meningkatkan yang terbaik, karena dengan keyakinan bahwa keberhasilannya ditentukan oleh keberhasilan orang lain maupun kualitas dan besarnya sinergi yang dihasilkan.

Orang sebagai manusia yang bersumber daya berperan utama dan menjadi sentral dalam kegiatan bisnis. Sekarang ini perusahaan berlomba untuk bisa mendapatkan orang yang terbaik untuk menyelenggarakan dan mengelola perusahaan dimana orang tersebut haruslah berkompeten untuk bekerja. Hal ini di dukung dengan adanya perubahan dalam pendidikan dimana adanya pengembangan dalam pendidikan yang berbasis kompeten. Namun hal ini belumlah memberikan hasil yang baik walaupun mungkin ada sebagian pendidikan dengan berbasis kompeten ada yang berhasil maupun tidak membuahkan hasil.

PEKERJA SEBAGAI MANUSIA BERSUMBER DAYA

Era ekonomi pasar sumber kekuasaan di dalam sistem usaha bagi para pelaku bisnis ada apa kandungan intelek dan semangat kerja hal ini dikarenakan mereka adalah penentu arah dan laju perkembangan sistem tersebut. Adanya Modal dan sarana bukan lagi menjadi sesuatu yang penting dalam faktor produksi apalagi pada waktu sistem usaha berkembang menjadi suatu organisasi virtual dengan jejaring kerja yang luas dan melibatkan banyak pihak. Yang menjadi tumpuan di sistem usaha masa depan yang lebih gesit, fleksibel, dan adaptif yaitu kandungan intelek serta wawasan, semangat dan keyakinan, komitmen kerja serta kerja sama.

Kegelesitan, kecepatan, dan kemampuan untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan usaha tidak memiliki modal, sumber daya, atau sarana produksi namun sebaliknya kegesitan, kecepatan, dan kemampuan bermanuver ada pada diri para pelaku bisnis. Makin besar kandungan intelek, semangat kerja, dan semangat kooperatif, makin tinggi pula kapabilitas sistem bisnis untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya. Kandungan intelek dan jejaring kerja sama yang terbentuk juga menjadi sumber inspirasi untuk berinovasi. Semangat kerja yang tinggi akan memotivasi seluruh jejaring sistem usaha untuk selalu proaktif berusaha menjadi yang terbaik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kerja dan usaha akan menjadi lebih efektif apabila juga diarahkan oleh wawasan aspiratif dan etikal yang tepat.

Dibutuhkan tekad yang kuat untuk mewujudkan hasil yang konkret tapi juga keyakinan baru tentang siapa (atau apa) sebenarnya pekerja dan pelaku bisnis dalam menerapkan semua gagasan-gagasan baru yang telah dipaparkan. Diketahui bahwa dunia bisnis bekerja dengan bertitik tolak pada anggapan bahwa pekerja adalah sumber daya atas aset perusahaan selain itu juga pekerja juga selalu dianggap sebagai faktor produksi lain seperti mesin, uang, bahan dan metode. Di sini jika para pekerja diharapkan bekerja inovatif dengan semangat dan komitmen yang tinggi yang tentunya hal ini tidak sejalan dengan perlakuan terhadap pekerja yang dianggap sebagai sumber daya, karena semangat dan komitmen hanya dapat diharapkan dari manusia yang merdeka dari

“MANUSIA BERSUMBER DAYA SEBUAH PARADIGMA MANAJEMEN YANG MANUSIAWI”

hubungan patronase (patron-klien) yang membelenggu serta bebas untuk melakukan pilihan secara cerdas

ASUMSI DASAR TENTANG PEKERJA SEBAGAI MANUSIA BERSUMBER DAYA

Adanya doktrin termination-at-will atau selama beberapa tahun terakhir yang diperhalus menjadi doktrin employment-at-will yang diterapkan di negara barat yang sesuai menurut hukum. Dimana sekarang untuk lebih memanusiaawikan doktrin employment-at-will dengan mengembangkan seperangkat asumsi baru yang melihat hakikat pekerja sebagai manusia yang lebih tulus yang melandasi pengembangan konsep atau model sumber daya manusia yang dikembangkan oleh tokoh-tokoh seperti perti Likert (1967), McGregor (1960), Schein (1972), dan Miles (1965). Para tokoh ini berasumsi bahwa kerja bukanlah beban dan bahwasannya pada umumnya orang bersedia memberikan kontribusi melebihi dari yang di tuntutan oleh pekerjaannya.

Manajemen mempunyai tugas yaitu bagaimana menggali sumber daya insani dari dalam diri pekerja melalui penciptaan suatu iklim kerja yang kondusif dimana setiap anggota perusahaan tergugah semangatnya untuk memberi kontribusi yang terbaik. Jadi para pakar melihat pekerja tidak lagi semata-mata sebagai sumber daya, tetapi sudah sebagai anggota perusahaan yang memiliki motivasi dan memiliki kebebasan dalam berkehendak.

Di Indonesia sendiri konsep ideal manusia bersumber daya sebenarnya sudah lama dikenal seperti di dalam tridarma dalam hubungan kerja yang mengatakan bahwa di antara pekerja, pengusaha dan pemerintah perlu adanya rasa ikut memiliki (rumongso handarbeni), rasa ikut bertanggung jawab untuk memelihara dan mempertahankan (melu hangrungkebi), dan berani terus menerus mawas diri (mulot sariro hungroso wani) dimana dalam tridarma ini menetapkan bahwa kemajuan dan keberhasilan sistem usaha atau perusahaan bukan semata-mata menjadi tanggung jawab manajemen secara formal mewakili kepentingan para pemilik saham. Dalam tabel 2 menunjukkan perubahan asumsi dasar yang melandasi model mental yang digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan perlakuan yang lebih manusiawi dan adil bagi pekerja.

Tabel 2

Pergeseran Asumsi Dasar Tentang Pekerja Dalam Rangkaian Mengembangkan Tempat Kerja Yang Lebih Manusiawi

Pekerja Sebagai Sumber Daya Manusia	Pekerja Sebagai Manusia Bersumber Daya
Faktor produksi yang setara dengan mesin, bahan, uang dan metode	Pelaku produksi yang mampu mengatur penggunaan mesin, bahan, uang dan metode
Sumber daya atau aset perusahaan dapat digunakan manajemen	Anggota perusahaan yang memiliki potensi yang dapat dikerahkan untuk

untuk menciptakan nilai	menciptakan nilai dalam lingkungan perusahaan
Kelengkapan dari sistem manusia-mesin	Pelaku yang mengatur dan mengendalikan mesin dan peralatan produksi
Faktor produksi yang siap pakai dan dikelola untuk menghasilkan kinerja secara rencana	Orang yang dapat memberikan komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik
Digunakan dalam kegiatan produksi sesuai prinsip The righ man in the right place	Diberi peluang untuk berpartisipasi dalam kegiatan produksi dengan semangat the man that can make the place develop dan grow
Dipekerjakan karena memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan	Dipekerjakan karena karakter, kapabilitas, dan kemampuan mengembangkan diri
Kerjanya perlu di atur	Diberi peluang untuk mengatur kerjanya sendiri
Kerjanya perlu diawasi	Dipercaya akan bekerja secara akuntabel
Baru bekerja setelah ada perintah	Diberi peluang mengambil inisiatif dan berpartisipasi secara luas dan proaktif

Pekerjaan kontemporer tidak hanya memiliki sifat teknikal, fungsional, dan operasional, tetapi juga memiliki kandungan intelektual, psikososial, dan budaya yang tinggi. Untuk menjalankan pekerjaan itu di butuhkan orang yang tidak hanya menguasai aspek teknis operasional dengan baik, tetapi juga yang mampu bekerja sama dengan orang lain, mampu bekerja dengan tempo tinggi dalam mengatasi berbagai tantangan kerja pada saat ini serta mau memperbarui diri untuk menghadapi tantangan kerja pada masa depan.

IV KESIMPULAN

Pergerakan dalam lingkungan bisnis dilakukan oleh kekuatan pasar yang dikuasai oleh masyarakat konsumen yang memiliki selera dan kebutuhan yang bervariasi dan berubah dengan cepat.

Dimasa depan diharapkan perusahaan akan memerlukan orang-orang yang memiliki integritas tinggi, cerdas, bersemangat, berwawasan luas serta memiliki kepedulian tinggi terhadap rekan kerja dan perusahaan yang memiliki naluri yang tajam. Dalam hal ini mereka yang di sebut sebagai manusia yang bersumber daya yang menjadi tumpuan kemajuan bisnis di masa depan nantinya.

Kegiatan produksi pada masa lalu pada umumnya dijalankan dengan mengacu pada paradigma manajemen yang bertumpu pada manusia yang dipandang sebagai sumber daya. Informasi yang digunakan sesuai dengan jalannya operasional dalam perusahaan tersebut ataukah tidak sesuai sehingga dapat di tanggulangi oleh perusahaan menjadi lebih baik dan nyaman digunakan oleh seluruh operasional perusahaan maupun perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hartanto, Mardi Frans. 2009. Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani. Bandung: Mizan