

Manajemen SDM di Biro Cahaya Samarinda

Azzahra Iswi Marita¹, Afita Nur Hayati²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Idris Samarinda

¹azzahraahmad983@gmail.com

²afitanurhayati40@gmail.com

Abstract

This study aims to reveal how human resource management at the Biro Cahaya amarinda consists of: human resource planning, the consultation process with psychologists there, managing clients who come, how psychologists receive training, what obstacles have been present since Biro Cahaya was founded. This research uses qualitative research. The subject of this research is a psychologist at Biro Cahaya. Data was collected through free interviews which were directly by the owner of the Biro Cahaya Samarinda and documentation. The results show that the Biro Cahaya Samarinda only has 4 psychologists including its founder and has been around for a long time. Clients who come for a previous consultation will arrange an appointment with the admin of Biro Cahaya via online, namely whatsapp media or come directly at the previous day. Psychologists in the Biro Cahaya are only able to serve 2-3 clients a day with one client one psychologist. As for the training that psychologists get at the Biro Cahaya, they seek external training. The existence of obstacles in the Biro Cahaya is still lacking its own psychologist human resources, the number of clients who come to make the Biro Cahaya only accept 2-3 clients per day makes the Biro Cahaya have to find a psychologist from outside and arrange the next day because of the lack of psychologists to be able to serve clients, do not accept them external assistance, such as interns majoring in psychology or counseling, made Biro Cahaya a little overwhelmed in serving its clients. And the absence of internal training of Biro Cahaya itself for its psychologists, psychologists must take training externally.

Keywords: *Management, Psychologist, Biro Cahaya*

Abstrak

Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk mengungkapkan bagaimana manajemen sumber daya manusia di Biro Cahaya Samarinda yang terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, proses konsultasi bersama psikolog disana, melakukan proses pengaturan terhadap klien yang datang, seperti apa psikolog mendapatkan pelatihan, hambatan apa saja yang hadir semenjak biro ini didirikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Subjek dalam penelitian ini ialah psikolog Biro Cahaya. Data dikumpulkan melalui wawancara bebas yang mana langsung oleh pemilik Biro Cahaya Samarinda dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Biro Cahaya Samarinda hanya memiliki 3 psikolog termasuk pendirinya dan sudah cukup lama berdiri. Klien yang datang ingin konsultasi sebelumnya akan mengatur janji dulu dengan admin Biro Cahaya melalui online yaitu media whatsapp atau datang langsung ke biro dihari sebelumnya. Psikolog di biro hanya mampu melayani 2-3 klien sehari dengan satu klien satu psikolog. Adapun pelatihan yang didapatkan psikolog di Biro Cahaya mereka mencari pelatihan-pelatihan secara eksternal. Adanya hambatan di Biro Cahaya masih kurang sumber daya psikolognya sendiri, banyaknya klien yang berdatangan membuat Biro Cahaya hanya menerima 2-3 klien perharinya membuat Biro Cahaya harus mencari psikolog dari luar dan mengatur kehari selanjutnya karena kurangnya psikolog untuk bisa melayani klien, tidak menerimanya tenaga-tenaga bantuan dari luar seperti misalnya mahasiswa-mahasiswa magang yang berjurusan psikolog atau konseling di biro ini, membuat biro ini sedikit kewalahan dalam melayani klien. Dan tidak adanya pelatihan di internal Biro Cahaya sendiri untuk para psikolognya, para psikolog harus mengikuti pelatihan secara eksternal.

Kata kunci: Manajemen, Psikolog, Biro Cahaya

Pendahuluan

Manajemen adalah ilmu dan seni pondasi awal ketika proses kebergunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien demi

mendapatkan tujuan tertentu. Perencanaan SDM adalah hal yang paling utama yang harus dilakukan oleh pihak organisasi atau Biro dalam rangka membentuk Manajemen SDM yang lebih baik. Satu hal yang tidak boleh dilupakan dalam kinerja organisasi atau biro adalah pentingnya integrasi atau kesepadanan antara progres kinerja dengan apa yang direncanakan untuk SDM.

Setiap Biro Psikologi dalam melaksanakan program selalu tertuju untuk mencapai tujuannya. Diantaranya yang menjadi kriteria untuk bisa mendapatkan target suatu biro adalah menentukan dan menilai mutu kemampuan kerja psikolognya (Pardede & Mustam, 2017). Biro adalah suatu tempat gagasan yang berkerja mengalokasikan sumber daya manusia secara menyeluruh agar tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu biro mampu meraih tujuan yang telah diputuskan, maka bisa dikatakan bahwa biro tersebut berjalan lancar sesuai dengan yang sudah irancang sebelumnya. Searah dengan kemajuannya, semua biro psikologi diharapkan untuk bisa bersaing memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap kliennya (Taroreh, Worang, dan Mintardjo 2016).

Ada banyak biro psikologi yang tersebar dikota Samarinda, Biro Cahaya menjadi pilihan untuk kita mengetahui bagaimana biro ini bisa berdiri karena dilihat dari hasil wawancara bahwa Biro Cahaya bisa dibilang cukup lama berdiri yaitu dari tahun 2013. Semenjak berdirinya pasti Biro Cahaya sudah banyak mengantongi pengalaman bagaimana menghadapi klien yang berdatangan, baik dari sisi biro sendiri atau psikolog yang ada disitu. Biro Psikologi Cahaya hanya memiliki 4 psikolog yang mana salah satunya adalah pemiliknya sendiri, dari minimnya psikolog tersebut membuat kita ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana biro cahaya menghadapi klien yang ingin berkunjung, karena yang kita ketahui bahwa klien yang berkunjung kesana cukup banyak. Penting bagi kita untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) di Biro Cahaya terlebih bahwa manajemen SDM adalah pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan psikolog maupun biro. Nah bagaimana dengan SDM Di biro cahaya yang sangat minim bisa mencapai tujuan-

tujuan yang diinginkan baik tujuan psikolognya atau visi misi biro itu sendiri (Prabhawanti dan Prasojo t.t.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Biro Cahya yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, proses konsultasi bersama psikolog disana, memanajemen klien yang datang, seperti apa psikolog mendapatkan pelatihan, hambatan apa saja yang hadir semenjak biro ini didirikan. Dan untuk mengetahui seberapa efektif proses konsultasi yang ada di Biro Cahya Samarinda (Sholihah 2018).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara yang mana data tersebut yaitu data primer hasil dari wawancara dengan narasumber. Sesuai dengan metode penelitian, teknik analisa data yang dipergunakan yaitu penyajian data dan penarikan kesimpulan, Lokasi wawancara langsung di Biro Cahya Samarinda.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di dalam sebuah biro merupakan patokan dari kesuksesan biro tersebut. Psikolog yang ada di biro dimaksud tentunya yang berkualitas dan mampu bekerjasesuai dengan tuntutan biro psikologi (Ginjar dan Riyanti 2015). Mampu bekerja sesuai dengan tuntutan, kemajuan dan keberfungsian karyawan (psikolog) untuk tercapainya proses konsultasi efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan klien, psikolog, dan biro itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia bisa diartikan menjadi jalan serta usaha untuk menolong, menjadikan maju, menciptakan suasana , serta menilai seluruh sdm atau psikolog yang diperlukan biro untu mendapatkan tujuan. Manajemen

sumber daya manusia diartikan sebagai acuan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, kemajuan, pemeliharaan dan keberhentikan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai organisasi atau biro yang efektif. (Mujiati, t.t.) Manajemen sumber daya manusia sebenarnya suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya bagian kecil manusia sebagai sumber daya yang cukup dibutuhkan, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi Biro maupun kemajuan dirinya sendiri. Sumber daya manusia (SDM) di biro perlu dikelola agar menghasilkan SDM yang potensial untuk terbentuk keseimbangan antara kebutuhan psikolog dengan tuntutan dan kemampuan biro. Keseimbangan tersebut merupakan modal utama biro agar dapat maju dan berkembang. Dengan aturan manajemen sumber daya manusia secara baik, Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan. (Mamik - MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.pdf, t.t.)

Proses Konsultasi di Biro Psikologi Cahaya

Sebagaimana fungsi dari pada biro-biro diluar sana, yang mana melaksanakan pembinaan dan pelayanan administrasi. Maka biro psikologi memiliki fungsi seperti training, rekrutment, konseling assessment dan layanan psikologi lainnya. (Usman, 2011) Dan adapun klien yang ingin konsultasi di biro Cahaya dapat mendaftarkan diri terlebih dahulu via whatsapp atau datang langsung ke biro cahaya yang nantinya akan dimintai data diri dan gambaran permasalahan yang dialami klien untuk disampaikan pada psikolog disana. Setelah itu, klien dapat atur jadwal temu dengan psikolog. Pemilik Biro Cahaya mengatakan bahwa pelayanan di masa pandemi ini biro tetap membuka pelayanan secara offline misalnya pada yang tetap memperhatikan prosedur kesehatan seperti mengutamakan 3M (mencuci tangan, memakai masker dan menjaga jarak). Pada penyelesaian kasus, biro psikologi cahaya sangat memperhatikan kebutuhan klien,

psikolog yang di rekomendasikan biro juga memiliki keahlian pada bidang tertentu untuk membantu klien memecahkan masalah. (Risnawan, 2017)

Biro Psikologi Cahaya tidak hanya menyediakan fasilitas konsultasi kelebihan lain yang dimiliki biro yaitu kelengkapan alat tes psikologi bagi anak-anak hingga dewasa, seperti penjurusan, tes minat bakat, secara apa yang dibutuhkan klien selagi masih dalam ruang lingkup psikologi maka ada tersedia di Biro Psikologi Cahaya.

Pelatihan Psikolog di Biro Cahaya

Untuk pengembangan sdm psikolognya sendiri mereka mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop mengenai psikologi yang ada di eksternal, berbicara pengembangan sdm didalam cahaya sendiri sejauh ini belum ada, psikolog dituntut untuk bisa mengikuti hal-hal seperti itu diluar dari pada Biro Cahaya.

Hambatan yang dihadapi Biro Cahaya

Berbicara tentang hambatan atau kendala selama biro ini berdiri, lebih ke kurangnya sdm dari psikolognya sendiri, karena mendengar pemaparan langsung dari pendiri bahwa psikolog tetap yang ada di cahaya mengatakan klien yang datang tidak terhendel, membuat klien yang datang akan dilarikan ke psikolog yang lainnya. Psikolog lain yaitu khususnya psikolog di Samarinda memiliki suatu himpunan, dari himpunan itulah psikolog saling berkomunikasi ketika ada yang tidak bisa menangani klien yang datang, atau bisa juga langsung diarahkan ke rumah sakit yang sudah menyediakan pelayanan psikologi. Maka dari itu kualitas pelayanan yang ada di biro cahaya masih sangat minim, dan dalam membangun hubungan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di biro ini masih sangat terbatas.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Biro Cahaya Samarinda hanya memiliki 3 psikolog termasuk pendirinya padahal udah cukup lama berdiri. Klien yang datang ingin konsultasi sebelumnya akan mengatur janji dulu dengan admin biro cahaya melalui online yaitu media whatsapp atau datang langsung

kebiro diharis sebelumnya. Psikolog di biro hanya mampu melayani 2-3 klien sehari dengan satu klien satu psikolog. Adapun pelatihan yang didapatkan psikolog di Biro Cahaya mereka mencari pelatihan-pelatihan secara eksternal, seperti mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop. Hambatan atau kendala selama biro ini ada mungkin lebih ke kurangnya sdm dari psikolognya sendiri, karena mendengar pemaparan langsung dari pendiri bahwa psikolog tetap yang ada di Cahaya mengatakan klien yang datang tidak terhendel, membuat klien yang datang akan direkomendasikan ke psikolog yang lainnya. Atau bisa juga langsung dilarikan ke rumah sakit yang sudah ada menyediakan pelayanan psikologi.

Untuk arah ke depan yang lebih baik, atau untuk selanjutnya, Biro Cahaya dapat mengatur kualitas layanan kepada klien dengan melakukan hal-hal sebagai berikut :di Biro Cahaya ialah 1) memberikan pengembangan sdm secara internal dari Biro Cahaya sendiri, 2) Menetapkan Psikolog untuk bekerja secara fokus di Biro Cahaya, 3) Memberikan kesempatan untuk mahasiswa magang terkhusus yang berjurusan psikologi atau konseling di Biro Cahaya, 4) Untuk masalah klien yang relatif standar bisa diatasi oleh psikolog pemula 5) Memiliki Jam/Hari kerja yang pasti, untuk memudahkan klien.

Daftar Pustaka

- Astuti, A. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 604-624.
- Ginanjari, Ginanjari, dan Benedicta P. Dwi Riyanti. (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. Manasa-Old* 4(2):125–39.
- Kasmawati. (2018). *Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. Jurnal Idaarah*, 2(2), 229-242.
- Maghfiroh dan Sedyanta Santosa. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi di Universitas Darussalam Gontor. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9 (2), 16-23.
- Prabhawanti, Rosa De Lima, dan Eko Prasjojo. (2021). “*Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Hukum Kementerian Pertanian.*” *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. 4(1):111-124.
- Pardede, A. C., & Mustam, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang. Journal of Public Policy and Management Review*, 6(4).
- Romdonih, Faisal. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Terhadap Industri Pariwisata Di Perkampungan Budaya Betawi Setu Babakan Serengseng Sawah Jagakarsa Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta. Jenius : Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (3), 374-393.
- Risnawan, W. (2017). *Fungsi Birokrasi dalam Efektivitas Pelayanan Publik. Dinamika. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(1),
- Sholihah, Hidayatus. (2018). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii. Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 1(1):58.

Jurnal Dinamika

Volume 1 No. 2 (2020)

E-ISSN: 2723-1410

Website: <https://jurnal.iainsalatiga.ac.id/index.php/dinamika/index>

Syamsurizal. (t.th). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*: Jurnal Warta edisi 49.

Taroreh, Amelia, Frederik Worang, dan Christoffel Mintardjo. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Papua*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4(1).

Uluputty, Irfan. (2018). *Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal MSDA*, 6 (2), 121-148.
doi: <https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.493>.

Usman, J. (2011). *Manajemen Birokrasi Profesional Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), Article 2.