

Pentingnya mengelola SDM yang baik bagi kemajuan Optik

October 17, 2021

Ditulis Oleh : Lorentius Wahana Dika, S.Kom., M.M.

MTE Hariandja (2002) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Maka dari itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat baik.

Lalu bagaimana mengelola SDM yang baik bagi kemajuan Optik?

Menurut permenkes 1 tahun 2016 tentang penyelenggaraan optikal menyatakan bahwa selain ketentuan sarana prasarana, setiap optik wajib memiliki minimal 1 orang Refraksionis Optisien atau optometris penanggung jawab. Persyaratan ini adalah mutlak bagi para pengusaha optik dalam rangka mengurus izin penyelenggaraan optik yaitu salah satunya adalah merekrut SDM yang memiliki kompetensi serta telah lulus pendidikan refraksi optisi atau optometri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Tentunya selain kompetensi dan ijazah, para tenaga RO/optometris di optik perlu dikelola dengan baik Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam kaitannya dengan spesifikasi atau kriteria RO atau Optometris yang mampu melaksanakan kegiatan pemeriksaan dan pelayanan di Optik maka kita perlu memahami lebih jauh tentang kompetensi yang harus dimiliki seorang RO atau Optometris

1. Kompetensi akademik

Karyawan lulusan RO atau Optometris tentunya memiliki kompetensi yang berbeda dengan karyawan yang belajar otodidak (secara mandiri) perbedaan yang mencolok adalah kompetensi akademik dari RO yang mampu menganalisa, melakukan pelayanan pemeriksaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditempuhnya.

2. Ketepatan

Ketepatan dalam memeriksa, menghitung dan mengidentifikasi keluhan yang dialami oleh pelanggan sesuai dengan prosedur yang ada tidak menggunakan feeling (perasaan) atau menerka-nerka.

3. Mahir dalam penggunaan alat-alat

Seorang RO memiliki kemampuan mengoperasikan alat-alat otomatis maupun secara manual mulai dari pemeriksaan sampai dengan penyyetelan kacamata dengan baik

4. Attitude (sikap)

Tentunya attitude (sikap) ditanamkan oleh institusi/ perguruan tinggi kepada mahasiswanya sejak awal masuk kuliah yang memastikan lulusannya memiliki sikap yang baik, disiplin, mampu berinovasi dan unggul sesuai dengan visi dan misi perguruan tinggi.

Selain dari kompetensi RO tentunya manajemen perlu menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik, Robbins (1984) menggunakan istilah *Organization Human Resources* yang menegaskan bahwa tiga langkah pertama dalam Organisasi Sumber Daya Manusia yakni perencanaan, rekrutmen dan seleksi, ketiganya memutuskan hasil daripada indentifikasi dan pemilihan kemampuan pegawai. Kemudian tiga langkah berikutnya adalah orientasi, training dan pembinaan karir. Oleh karena itu, seorang manajer harus mengetahui dan memperhatikan teori-teori yang menjadi pembahasan MSDM, dan selanjutnya dapat diterapkan organisasi yang ia pimpin, agar dapat terhindar dari masalah yang muncul berkaitan dengan faktor manusia, juga pada intinya dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas yang dapat memuaskan semua pihak dalam organisasi.

Semua komponen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut mesti diimplementasikan dengan sebaik mungkin dalam organisasi, agar tidak terjadi apa yang disinyalir oleh Gary Dessler (2004) sebagai berikut:

1. Memperkerjakan orang yang salah untuk pekerjaan tersebut
2. Mengalami proses penggantian pegawai yang sangat tinggi
3. Orang-orang yang diandalkan tidak melakukan yang terbaik
4. Mengakibatkan perusahaan dituntut di pengadilan disebabkan melakukan diskriminasi
5. Mengakibatkan perusahaan diawasi oleh pengawas undang-undang keamanan karena tidak memperhatikan keamanan pegawai
6. Mengakibatkan pegawai beranggapan bahwa gajinya tidak sebanding dengan pegawai lainnya di dalam organisasi
7. Membiarkan lemahnya pelatihan mengakibatkan berkurangnya efektivitas
8. Melakukan praktek pekerja yang tidak adil.