

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MADANI DI UNIVERSITAS NEGERI

## CIVILIZED MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE STATE UNIVERSITY

Herly Dwiyanto<sup>1</sup>

Universitas Pertahanan

(herlydwiyanto84@gmail.com)

**Abstrak** -- Di dalam konteks dunia yang modern, ilmu manajemen seolah-olah menjadi ilmu yang tidak terlalu diperhatikan, sebab ilmuwan sosial menempatkan analisis sosiologi dan politik sebagai fondasi awal mempelajari manusia. Padahal, manajemen merupakan bagian penting, bahkan ilmu kunci, untuk menggapai mimpi-mimpi dunia modern, termasuk di dalamnya implementasi Demokrasi yang berkelanjutan dan sistem politik yang lebih baik, yang akan berimplikasi pada kemajuan ekonomi dan kenaikan pendapatan warga negara.

Di Indonesia sendiri ilmu manajemen merupakan salah satu ilmu yang termasuk ke dalam ranah bidang ekonomi, sebab ilmu manajemen dianggap sebagai salah satu *tools academic* untuk memahami ilmu ekonomi. Padahal ilmu manajemen merupakan ilmu yang mempelajari manusia, termasuk di dalamnya pemahaman akan ekonomi, humaniora, sosial, politik, dan budaya. Itulah sebabnya dalam beberapa mata kuliah, terdapat mata kuliah budaya manajemen, yang mempelajari ilmu manajemen dan budaya perusahaan.

Makalah ini akan lebih banyak membahas tentang kedudukan ilmu manajemen yang terkait dengan konsep sumber daya manusia, beserta segala perangkatnya, serta bagaimana ilmu manajemen itu menjadi sebuah pembelajaran bersama untuk melihat perspektif dunia secara lebih mendalam dan dipersepsikan dengan angka. Walaupun, angka baku sebuah penelitian tidak bisa mewakili akuratnya sebuah fenomena sosial yang berubah dalam sedetik.

Sebagai contoh adalah viralnya sebuah video. Dalam sehari, rasa viral itu kemudian berubah dengan video lain atau hal-hal pemberitaan lain. Disinilah mungkin diperlukan manajemen viral bagi penggiat sosial media dan publik figur. Apabila politik itu melibatkan emosi, maka ilmu manajemen melibatkan rasionalitas masa.

Di dalam konteks Manajemen SDM, universitas negeri mendapatkan SDM pendidik dan tenaga kependidikan melalui seleksi internal dan terbuka. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya apabila publik menaruh harapan lebih akan kemajuan dunia pendidikan yang dimulai dari Manajemen SDM di universitas negeri yang lebih baik.

**Kata kunci:** manajemen, manajemen SDM, pendidikan, manusia, universitas negeri

**Abstract** -- In the context of the modern world, management science seems to be a science that is not too concerned, because social scientists place sociological and political analysis as the initial foundation of human learning. In fact, management is an important part, even a key science, to reach the dreams of the modern world, including the implementation of a sustainable Democracy and a

---

<sup>1</sup> Marsda TNI Dr. Herly Dwiyanto, ST., M.M., M.Si.(Han.) adalah Wakil Rektor III dan dosen di Universitas Pertahanan.

better political system, which will have implications for economic progress and rising incomes of citizens.

In Indonesia alone management science is one of the sciences that belong to the realm of economics, because management science is considered as one of the tools of academic to understand the science of economics. Though science management is a study of human, including understanding of the economy, humanities, social, political, and cultural. That is why in some courses, there is a management culture course, which studies management science and corporate culture.

This paper will discuss more about the position of management science related to the concept of human resources, along with all the tools, and how management science becomes a learning together to see the perspective of the world more deeply and perceived by numbers. Although, the standard number of a study can not represent the accuracy of a changed social phenomenon in a second.

An example is viral video. Within a day, the viral flavor then changes with other videos or other news items. This is where viral management is needed for social media activists and public figures. When politics involves emotion, then management science involves rationality of time.

In the context of Human Resource Management, state universities get the human resources of educators and education personnel through internal and open selection. Therefore, it is reasonable if the public put more hope for the progress of the educational world starting from the Management of Human Resources in better state universities.

**Keywords: management, human resource management, education, human, state university**

## Pendahuluan

**B**erdasarkan data DIKTI pada tahun 2016, terdapat 370 perguruan tinggi negeri dan 4.043 perguruan tinggi swasta di Indonesia<sup>2</sup>. Makalah ini berfokus pada manajemen SDM di universitas negeri karena universitas negeri dianggap hanya dapat bertahan hidup seiring dengan penyelenggaraan negara, political will, dan kemajuan pendidikan sebuah bangsa.

Di Indonesia, universitas negeri pernah menjadi tumpuan harapan para

orangtua menyekolahkan anak-anaknya. Sistem penerimaan yang pernah menjadi monster menyeramkan pada tahun 2000-an, membuat anak-anak kemudian ikut bimbingan belajar, bahkan rela mengeluarkan uang kursus lebih besar untuk berkompetisi.

Budaya kompetisi amatlah baik dilihat, namun harusnya kompetisi tidak berhenti hanya untuk masuk ke perguruan tinggi negeri, namun bagaimana memegang momentum untuk terus berkiprah di dunia pendidikan dalam hal mewakili perguruan tinggi negeri. Disinilah negara berperan untuk terus konsisten dalam penyelenggaraan anggaran demi

---

<sup>2</sup> Data sudah berubah pada tahun 2017 dapat dilihat di <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/05/05/berapa-jumlah-perguruan-tinggi-di-indonesia>

kemajuan perguruan tinggi negeri, serta melibatkan SDM universitas negeri dalam hal menjadi konsultan pemerintahan, serta memprioritaskan SDM universitas negeri dalam hal kompetisi akademik, ataupun pendamping visitasi wakil rakyat ke luar negeri.

Di dalam banyak kesempatan, SDM perguruan tinggi lebih banyak mencari uang tambahan dari NGO atau bahkan menjadi dosen tamu di universitas-universitas di luar negeri, termasuk menghasilkan jurnal atau publikasi ilmiah tanpa adanya timbal balik bagi kepentingan negara Indonesia. Mereka seolah-olah diserap ilmunya dengan bayaran yang amat tinggi yang belum mampu diberikan di dalam anggaran negara yang sudah ada. Godaan seperti ini merupakan godaan yang amat krusial apabila dilihat dalam konteks pertahanan negara, sebab pendidikan akan membentuk karakter bangsa.

Warsito merupakan salah satu profiling yang amat penting dalam makalah ini, sebab produk ilmiah ciptaannya mendapat hak paten di luar negeri, sehingga apabila Indonesia ingin merasakannya, harus rela menyebut bahwa produk anak negeri itu adalah Made in

Poland. Disinilah pemerintah Indonesia harusnya lebih sadar dalam melakukan pembinaan manajemen SDM yang madani dalam kaitannya dengan kepentingan Indonesia.

Kepentingan disini bukan hanya pendidikan semata, namun wibawa bangsa Indonesia di mata dunia. Apabila terjadi brain train terus menerus dan diaspora Indonesia merasa “lebih bangga” bersekolah di luar negeri ketimbang di universitas negeri di Indonesia, maka universitas negeri harus lebih banyak bercermin dan mengkritisi diri, serta melakukan manajemen SDM agar lebih madani dan mengena dengan kebutuhan-kebutuhan modern.

### **Metode**

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11)<sup>3</sup>. A.F.

---

<sup>3</sup>Diambil dari <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian>

Stoner mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya<sup>4</sup>. Sementara itu, menurut Robert L. Mathis & Jackson John H., pengertian manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi<sup>5</sup>.

Di dalam proses mewujudkan Manajemen SDM, terdapat 6 (enam)

proses yang tidak bisa dihindarkan, yakni perencanaan dan prakiraan SDM, rekrutasi internal, promosi dan suksesi, rekrutasi eksternal, proses seleksi, dan application form dan wawancara. Terdapat pula kutipan dari <http://rocketmanajemen.com/manajemen-sumber-daya-manusia/> bahwa proses Manajemen SDM terbagi ke dalam 2 (dua) fungsi, yakni Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional. Fungsi Manajerial dalam Manajemen SDM meliputi Planning atau Perencanaan, Organizing atau Pengorganisasian, Directing atau Pengarahan, dan Controlling atau Pengendalian. Sementara itu, yang termasuk dalam fungsi operasional Manajemen SDM adalah Pengadaan Tenaga Kerja / Karyawan, Pengembangan, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kompensasi, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

### Analisis

Berdasarkan Pearson (2011) terdapat tren-tren masa kini yang membentuk Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), salah satunya adalah *Globalization and Competition Trends*. Oleh sebab itu, ciri

---

-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html  
<sup>4</sup>Diambil dari <http://www.organisasi.org/1970/01/definisi-pengertian-tugas-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm-ilmu-ekonomi-manajemen-manajerm-sdm.html>  
<sup>5</sup>Diambil dari <http://ciputrauceo.net/blog/2015/10/29/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-manajemen-sumber-daya-manusia>

SDM di era global perlu memiliki pengetahuan yang luas dan pemikiran yang benar tentang definisi Globalisasi itu sendiri.

Globalisasi merupakan proses dari modernisasi, bukan tujuan dari kehidupan, sebab di dalam globalisasi, dunia ini dianggap tidak ada batasan dan semumerupakan proses dari modernisasi, bukan tujuan dari kehidupan, sebab di dalam globalisasi, dunia ini dianggap tidak ada batasan dan semua orang memiliki kesempatan yang sama. Namun, agar proses globalisasi itu berjalan dengan lancar, maka memerlukan para manajer SDM yang berkualitas.

Salah satu ciri Manajer SDM di era global adalah mampu bekerja dengan cepat dan tepat, mampu memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan-kegiatan bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, misalnya membaca dan berkomunitas sehat, dapat bergaul secara internasional, mencintai pengetahuan, dan pada akhirnya memberikan kontribusi positif bagi Negara, bangsa, maupun perusahaan tempat ia bekerja.

Hofstede, salah satu peneliti yang sering banyak dikutip dalam pembelajaran

SDM, menyebutkan bahwa setiap Negara memiliki budaya dan etos kerja yang berbeda-beda. Namun, kami ingin memaparkan bahwa di dalam era global seperti sekarang ini, terdapat konsep *interconnectivity*, yang memunculkan *common purposes* dan *common goals*, yang meleburkan perbedaan masing-masing budaya kerja Negara-negara. Sebagai contoh adalah *sharing knowledge* untuk menciptakan SDM yang berkualitas sejak dini. Bahkan di Uni Eropa, anak-anak SMA sudah diajarkan untuk mengikuti konferensi internasional, Model of United Nations, agar terbiasa dengan pergaulan internasional dan agar terbiasa berbahasa Inggris dengan sangat baik.

Hofstede juga mengatakan bahwa orang Asia, seperti Jepang dan China, cenderung mengikuti kepatuhan, tidak hanya berdasarkan keilmuannya/pengetahuannya ketika bekerja, sebagai contoh misalnya orang-orang Asia jarang membantah pimpinan, walaupun mengetahui ada sesuatu yang tidak sesuai dan cenderung tidak mau terlihat lebih pintar daripada pimpinannya, agar menghindari konflik.

Di Indonesia, kita mengenal jargon “asal bapak senang” atau “korupsi sudah menjadi sistem”. Hal-hal inilah yang sebetulnya menghambat kemajuan SDM-SDM Indonesia yang berkualitas di masa depan, sebab menjadikan bangsa kita pemalas dan tidak mau berada di jalan yang bersih dan bebas korupsi. Oleh sebab itu, untuk memenuhi ciri-ciri SDM di era global, maka bangsa ini harus lebih rajin dan semangat untuk selalu bersikap jujur yang diperlengkapi dengan kemauan untuk lebih pintar dan cerdas dari bangsa-bangsa lain.

Ciri-ciri SDM di era global berikutnya adalah mampu membangun jaringan/komunitas yang menampilkan *win-win solutions* dan menciptakan generasi penerus atau regenerasi. Di dalam hal yang pertama (membangun jaringan), maka saat ini kita telah berada di dalam proses mewujudkan 8 (delapan) tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) sesuai dengan ketentuan-ketentuan PBB dan juga sebagai bangsa Asia, kita dihadapkan pada Masyarakat Ekonomi ASEAN/ MEA (*ASEAN Economic Community/ AEC*).

Di dalam tantangan-tantangan global tersebut, pengetahuan yang luas dan pemahaman yang benar mutlak

diperlukan bagi SDM-SDM agar hasil kerjanya semakin sempurna, memuaskan, dan berkelanjutan bagi diri sendiri, sesama, lingkungan, keluarga, bangsa, Negara, dan planet bumi.

Kemudian terkait dengan hal yang kedua (Regenerasi), berdasarkan dari buku Sun Tzu, *The Art of War*, dan juga seperti perkataan terkenal dari seorang Raja dan Jenderal Napoléon Bonaparte, bahwa “Pemimpin sejati adalah mereka yang mampu menciptakan pemimpin-pemimpin baru”. Artinya adalah bahwa SDM di era global tidak cukup hanya memiliki pengetahuan, namun tidak memiliki pengganti/penerus, sebab ketika mereka sudah tidak hidup, maka pengetahuan itu akan hilang lenyap ditelan zaman.

Aspek regenerasi tersebut menunjukkan salah satu aspek penting di dalam ciri-ciri SDM di era global, yakni mereka yang mampu menciptakan SDM-SDM berkualitas lainnya. Sebagai contoh, di dalam sistem pemerintahan, ada rekrutmen CPNS setiap tahunnya yang bermaksud untuk menyaring putra-putri terbaik bangsa untuk turut membangun NKRI menjadi Negara yang lebih maju dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain.

Dalam kaitannya dengan manajemen SDM di universitas negeri, Regenerasi sebagai salah satu ciri SDM di era global tersebut terlihat pula dari persiapan suatu bangsa menyiapkan SDM-SDM yang handal dan profesional, dimana universitas dan perguruan tinggi merupakan ujung tombak proses persiapan itu. Perguruan tinggi menjadi ujung tombak pembentuk karakter dan mental generasi penerus bangsa dan diharapkan perguruan tinggi bukan mencetak pengangguran, apalagi kader teroris. Perguruan tinggi disini bukan menciptakan SDM “garbage in, garbage out”, tetapi seperti tulisan besar dan lantang di Rindam Jaya, bahwa “Masuk Kambing, Keluar Singa” atau “Harap Kembali Jika Ragu-Ragu”. Disinilah semangat juang masa kini yang berdasarkan pada kegemilangan masa lampau.

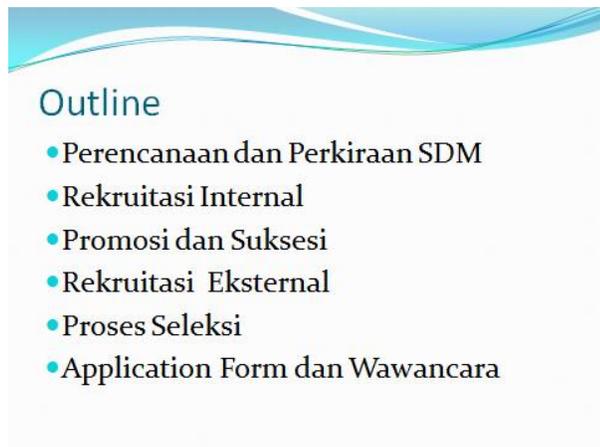
SDM yang berkualitas di era global membutuhkan keahlian dalam hal teknologi dan bela rasa kemanusiaan, serta kemampuan *Emotional Intelligence, Social Intelligence, dan Religious Intelligence* yang saling terkait di dalam kapasitas kemampuan berpikir dan merasa dalam diri seorang manusia. Oleh sebab itu, menjadi

tugas yang amat sulit bagi Divisi SDM di kantor-kantor, sebab merekalah yang harus mencocokkan kadar pengetahuan, skills, dan pengalaman dari calon pegawai untuk diketahui dan dianalisa lebih lanjut apakah sesuai atau tidak dengan beban pekerjaannya.

Selain itu, keahlian yang dibutuhkan SDM masa kini adalah kecepatan dan keakuratan dalam menggunakan teknologi-teknologi masa kini. Teknologi yang dimaksud disini bukan hanya telepon genggam/smartphone, tetapi juga aplikasi-aplikasi yang dapat diunduh dan amat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Sebagai contoh adalah ada aplikasi Jobstreet, maupun JobsDB dan juga LinkedIn yang mampu mempertemukan calon pekerja dengan pegawai. Apabila SDM gagap teknologi, maka akan sulit untuk berkomunikasi secara cepat.

Pearson (2011) mengutip bahwa: “Teknologi memiliki dampak positif yang signifikan bagi SDM masa kini agar membantu proses kerjanya dan mempertemukan dengan komunitas yang bergerak di bidang atau bisnis yang sama”. Itulah sebabnya di dalam tes-tes kerja, seperti tes kerja yang diselenggarakan oleh

Departemen Sosial, terdapat isian *Skills*. Di Indonesia, kita juga mengenal Kemenkertrans yang memberikan pelatihan melek komputer bagi para calon TKI setiap tahunnya.



Gambar 1. Tahapan proses Manajemen SDM

Sumber: Pearson, 2011

Sesuai dengan gambar di atas, Proses SDM pertama yakni perencanaan dan prakiraan SDM merupakan proses awal yang amat penting karena disinilah jumlah kebutuhan dan rasionalisasi tupoksi pekerjaan akan dilakukan, termasuk juga sebagai dasar untuk melaju ke tahapan berikutnya (rekrutasi internal dan eksternal). Seperti gambar di bawah ini diperlihatkan bahwa tahapan pertama ini tidaklah mudah, sebab harus memikirkan banyak faktor, terutama bagaimana pasar masa kini berjalan, kebutuhan perusahaan, dan harus dapat memastikan jumlah karyawan yang direkrut akan menjadikan

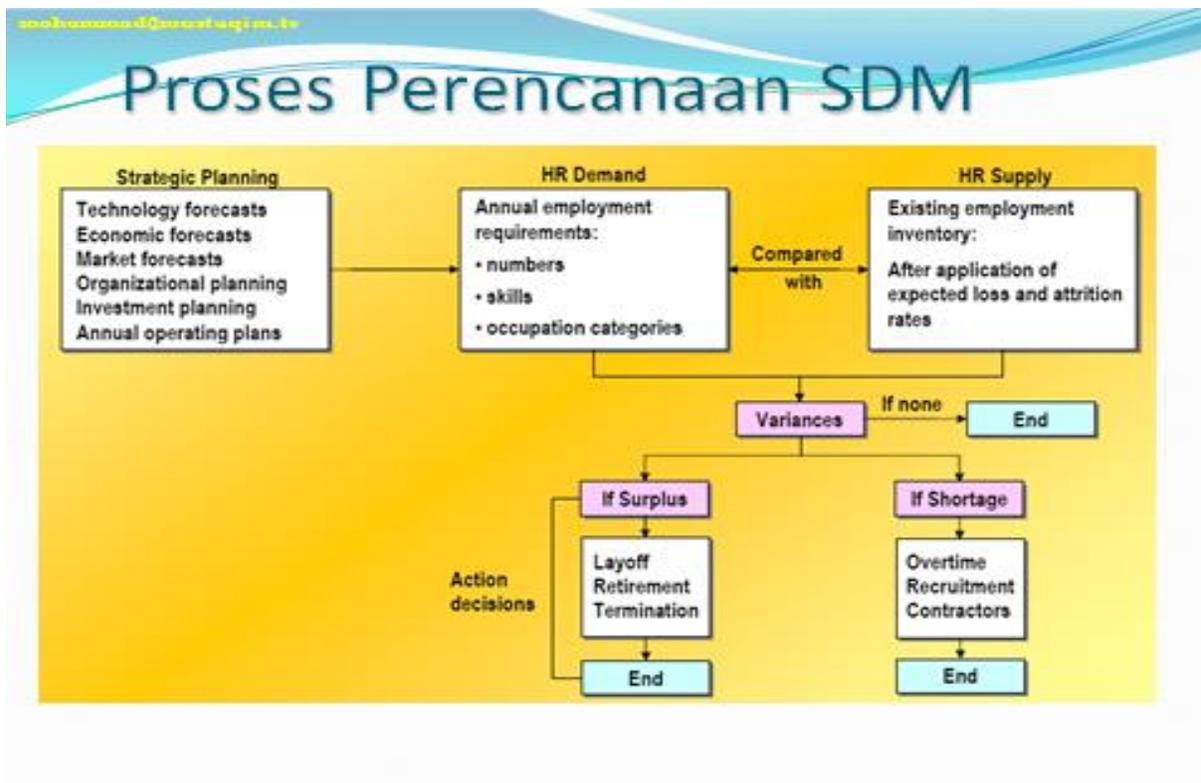
perusahaan lebih meraup keuntungan dan tidak sia-sia menggaji karyawan baru. Proses awal ini merupakan proses memutuskan posisi-posisi apa dalam perusahaan yang harus diisi dan bagaimana cara mengisinya, sebenarnya termasuk juga posisi yang akan diganti, dikurangi, atau digabung ke posisi lain.

Tidak hanya mempengaruhi proses berikutnya, proses awal ini akan menjadi penentu masa depan karyawan. Apabila secara kinerja terdapat karyawan yang baik pekerjaannya, namun posisi atau tanggung jawabnya tidak lagi dibutuhkan, maka perusahaan harus berani mengambil keputusan yang *win-win solution*, tanpa harus mengambil kebijakan pemutusan hubungan pekerjaan (PHK). Faktor-faktor yang dipertimbangkan di dalam proses ini antara lain Faktor eksternal (ketentuan dalam regulasi, tuntutan masyarakat, dll), Keputusan Organisasi (ekspansi usaha, diversifikasi usaha, efisiensi, tutup cabang, dll), dan faktor alamiah (karyawan meninggal, pension, mengundurkan diri, ada musibah, *force majeure*, dll). Itulah sebabnya terkadang, perusahaan menggunakan jasa tenaga karyawan *outsourcing* atau *freelancer by project* untuk

menakan biaya manajemen SDM. Untuk perusahaan barang dan jasa, biasanya proses ini diawali dengan ramalan penjualan, diikuti rencana produksi, dan departemen pendukung biasanya juga menyesuaikan setelah ramalan penjualan dicapai. Faktor-faktor yang lain juga perlu diperhatikan antara lain proyeksi absensi karyawan, tingkat turnover, kualitas dan kemampuan karyawan, antisipasi perubahan teknologi, dan ketersediaan dana untuk biaya tenaga kerja, biaya infrastruktur penunjang, biaya tempat, estimasi biaya masa depan, dll.

Seperti terlihat dalam gambar di atas, proses awal ini akan menjadi awal dari semua proses Manajemen SDM, termasuk rekrutasi internal, rekrutasi eksternal, promosi, seleksi, dimana terdapat pengisian aplikasi permohonan dan wawancara.

Sesuai dari penjelasan <http://www.strategic-human-resource.com/hr-as-strategic-partner.html>, sesungguhnya SDM perlu dijadikan partner strategis dengan alasan sebagai berikut: untuk meningkatkan produktivitas kemampuan pekerja dan juga profitabilitas



Gambar 2. Proses Manajemen SDM

Sumber: Pearson, 2011

perusahaan, meningkatkan kompetensi, kemampuan berkomunikasi, dan manajemen keahlian, meningkatkan keahlian teknologi informasi, pengetahuan yang luas, dan juga aktivitas/kegiatan perusahaan, memberi kontribusi bagi perubahan yang baik bagi perusahaan, dan sebagai efek tak terhindarkan dari dunia bisnis global.

Setiap perusahaan yang baik akan memberikan pelatihan komunikasi kepada karyawannya, terutama karyawan yang berada di posisi-posisi strategis, seperti misalnya *sales* dan *marketing*, yang menjadi ujung tombak representasi perusahaan di tengah masyarakat.

Di dalam konteks perguruan tinggi negeri, tentu *sales* dan *marketing* yang dimaksud adalah humas dan protokoler yang menjadi gerbang pertama publik dan masyarakat awam mengenal universitas negeri tersebut, serta kesatuan alumninya dan segenap *civitas academica*-nya.

Setiap SDM di perusahaan juga dituntut agar dapat bekerja administrasi dengan cepat dan efektif tanpa mengandalkan bantuan orang lain (*office boy*, sekretaris, asisten pribadi, dll). Peran inilah yang disebut *administrative expert*.

Di dalam lingkungan yang strategis, peran *administrative expert* juga tercermin dari kepribadian dalam menjaga rahasia perusahaan/organisasi, keikhlasan bekerja di luar tupoksi apabila keadaan mendesak, dan kesetiaan untuk menutupi rekam jejak yang jelek dari atasan atau perusahaan. Sebab tugas administrasi tidak hanya terjadi ketika bekerja di kantor, tetapi juga kesediaan, apabila perlu, di luar kantor, misalnya dihubungi ketika malam hari oleh atasan untuk hal yang penting dan mendesak untuk memesan tiket pesawat. Hal-hal administrasi seperti ini terlihat remeh, namun sebetulnya substansial.

Istilah “semua manajer adalah manajer SDM “karena pada dasarnya seperti apa yang dikatakan ahli Manajemen SDM, Peter Drucker, perusahaan pasti berisi manusia, bukan mesin dan robot. Perusahaan pasti berisi manusia dengan segala sifat, akhlak, pribadi, dan karakternya yang unik di masing-masing individu, sehingga seorang manajer tidak dapat memukul rata bahwa semua bawahannya sama. Inilah seni menjadi seorang manajer yang baik yang harus mengenal setiap karyawannya, latar belakang pendidikannya, kadar emosinya,

kemampuan berkomunikasi, ambisinya, dan *plus-minus* karakternya, setelah itu perlu dibuat Kebutuhan dan Kepentingan bersama, agar setiap keputusan yang diambil mampu mengakomodir kepentingan bersama dan memberi keuntungan bagi semua pihak, tidak hanya bagi perusahaan, tapi juga bagi bawahan para manajer SDM.

Apabila seorang manajer tidaklah mengerti Manajemen SDM, maka perusahaan tidak akan bergeliat dengan semangat, sebab manajer ini hanya melihat untung-rugi, hitam-putih, dan profit-laba, bukan ciri khas dari semua manusia, yakni welas asih dan kedamaian. Dapat dikatakan perusahaan yang sering mengalami konflik internal, maka manajernya tidaklah faham bagaimana tentang proses menjalankan Manajemen SDM dengan benar.

Analisis pekerjaan di dalam proses rekrutmen adalah sebagai tahap seleksi awal dan dapat dilakukan secara *online* (untuk menghemat waktu/*Time Saving*), memuat informasi mendasar yang dapat dikembangkan saat wawancara, membantu pelamar mengekspresikan dirinya secara singkat, dan sebagai sumber database awal karyawan jika nanti diterima.

Sementara itu analisis pekerjaan di dalam proses kepegawaian atau lebih dikenal dengan Tupoksi pegawai, adalah untuk menjelaskan wewenang dan batasan dari setiap pekerjaan yang ada, termasuk di dalamnya proses manajemen dan keputusan akhir. Disinilah pentingnya diadakan *Gathering* kantor bersama untuk semakin mengenal jenis pekerjaan satu sama lain dan saling menghormati antar-karyawan, agar tidak terjadi kesalahpahaman atau *overlapping* pekerjaan.

Hasil yang diharapkan dari kegiatan analisis pekerjaan adalah adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan para pekerja, termasuk juga di dalamnya proses mendapat keuntungan dari bisnis dan untuk mendapatkan Tabel Analisis se-detail-detailnya tentang anggaran bagi setiap fungsi pekerjaan dan bagaimana efeknya bagi proses bisnis perusahaan.

### **Kesimpulan**

Pakar manajemen, Peter Drucker pernah mengatakan bahwa perusahaan berisi manusia, bukan mesin dan robot, bahkan bagi perusahaan mesin dan robot, semua alur proses bisnisnya dikerjakan oleh

manusia. Itulah sebabnya proses manajemen sebetulnya adalah proses manajemen SDM karena manajemen disini mengatur manusia pekerja. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia, maka terdapat syarat-syarat umum seorang manusia Indonesia sudah layak dapat bekerja, minimal bagi dirinya sendiri bagi yang belum memiliki keluarga atau belum menikah. Oleh sebab itu di dalam proses manajemen SDM, perusahaan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk pemberian gaji layak sesuai UMR, bonus sesuai kinerja, THR, fasilitas, dan lain sebagainya. Semua proses manajemen ini nantinya dalam jangka panjang tetap akan memberikan kebaikan bagi perusahaan karena pekerja merasa betah di perusahaan tersebut. Perusahaan dalam hal ini adalah Universitas Negeri yang mendapatkan anggaran khusus dari negara.

Sementara itu, George Soros pernah mengatakan bahwa masyarakat madani merupakan sebuah gaya baru dalam kehidupan karena semua orang akan terkoneksi dan berkolaborasi, sehingga sistem one man show bukanlah sistem favorit lagi di dunia yang modern ini. Dalam

kaitannya dengan dunia pendidikan, universitas negeri perlu banyak melakukan pembenahan manajemen SDM, serta banyak melakukan kolaborasi untuk menuju SDM madani dan menjadi contoh bagi perguruan tinggi swasta.

### **Referensi**

Pearson. 2011. Human Resources Management.

Tzu, Sun. Art of War.

<http://ciputrauceo.net/blog/2015/10/29/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-manajemen-sumber-daya-manusia>

<http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/05/05/berapa-jumlah-perguruan-tinggi-di-indonesia>

<http://www.organisasi.org/1970/01/definisi-pengertian-tugas-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm-ilmu-ekonomi-manajemen-manajer-msdm.html>