

## Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)

Rian Hidayat<sup>1</sup>, Sardin A. Anwar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIT Qurrota A'yun Samarang Garut ; [rian.bmmt@gmail.com](mailto:rian.bmmt@gmail.com)  
<sup>2</sup>STIT Qurrota A'yun Samarang Garut; [andrianslamat86@gmail.com](mailto:andrianslamat86@gmail.com)

### JSTAF :

Siddiq, Tabligh, Amanah,  
Fathonah

Vol 02 No 2 July 2023

Hal : 392 - 401

<https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

Received: 20 June 2023  
Accepted: 25 June 2023  
Published: 31 July 2023

**Publisher's Note:** Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2023 by the authors.  
Submitted for possible open access  
publication under the terms and conditions  
of the Creative Commons Attribution (CC  
BY) license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

### Abstract :

*Writing this article aims to determine the role of human resource management in organizations STIT Qurrota A'yun. The writing of this article uses the method of literature review (library research). From the discussion it can be concluded that Human Resource Management is an element of HRM. Human workforce is not only capable, capable, and skilled, it is also important for their willingness and sincerity to work effectively and efficiently. Employees' abilities and skills are meaningless if they are not followed by work morale and employee discipline in realizing the goals of human resource management having five functions, namely the Procurement Function, Development function, Compensation function, and Maintenance function. functional goals, social goals, personal goals. Human resource management is needed to improve the effectiveness of human resources in the organization. The goal is to provide the organization with an effective work unit. To achieve this goal, the study of personnel management will show how companies should acquire, develop, use, evaluate, and retain employees in number (quantity) and type (quality).*

**Keywords:** Manajemen sumber daya manusia

### Abstrak :

*Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi di lingkungan STIT Qurrota A'yun. Penulisan artikel ini menggunakan metode tinjauan literatur (library research). Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan unsur dari MSDM. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan karyawan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan manajemen sumber daya manusia mempunyai lima fungsi yaitu Fungsi Pengadaan, fungsi Pengembangan, fungsi Kompensasi, fungsi Pengintegrasian fungsi Pemeliharaan. Sedangkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah Tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan social, tujuan personal. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk*

*meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).*

**Kata kunci:** *Manajemen sumber daya manusia, STIT Qurrota A'yun*

## **Pendahuluan**

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk berkerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

Memperkerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Mengalami perputaran karyawan (labor turnover) yang tinggi. Karyawan tidak berkerja kontribusi yg terbaik/kurang termotivasi. Diskriminasi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak aman/melanggar undang-undang keselamatan kerja. Ketidakadilan dalam pemberian gaji, promosi, dan praktik tenaga kerja. Kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi manajemen pemasaran, keuangan, dan produksi, di mana manajemen sumber daya manusia meliputi usaha-usaha/ aktifitas-aktifitas suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara umum dimulai dari proses pengadaan karyawan, penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya suatu organisasi memperoleh, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara karyawannya dalam kuantitas dan kualitas yang tepat (Marnis & Priyono, 2008).

## **Bahan dan Metode**

Metode Penelitian yang digunakan pada artikel ini adalah studi kepustakaan yang dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia di lingkungan STIT Qurrota A'yun. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini analisis dokumen yang meliputi pengumpulan informasi dan data dengan mengambil dari buku, jurnal, dokumen. Selain itu, menurut (Sugiyono, 2013) studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Instrumen dalam penelitian ini adalah daftar check-list klasifikasi bahan penelitian, pengelompokan penulisan dan format catatan penelitian.

## **Diskusi/Pembahasan**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Darmadi, 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut (Novitasari et al., 2021) men-definisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya Supomo mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management (Marnis & Priyono, 2008). Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen ke karyawan (Personal management)

Maksud dan tujuan manajemen SDM Meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab strategis, etis, dan social. Maksud ini menuntun proses pembelajaran dan praktik manajemen SDM dalam organisasi serta menggambarkan usaha-usaha yg berhubungan dengan SDM dari manajer pelaksana dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan mendukung usaha tersebut. Departemen SDM pada intinya berada dalam suatu organisasi untuk mendukung para manajer dan karyawan dalam melaksanakan strategi-strategi organisasi. Departemen SDM menyediakan 3 bentuk bantuan kepada manajer pelaksana (operating manager) yaitu berupa pelayanan khusus (specific services), saran/nasihat (advice) dan koordinasi (coordination)

### **Tujuan Manajemen SDM**

1. Tujuan organisasional: ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional: untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan social: untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.
4. Tujuan personal: untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Pendekatan konsep manajemen membantu para manajer dan para ahli manajemen mempertahankan fungsi SDM dengan segala aktivitasnya, pendekatan tersebut meliputi:

1. Pendekatan Strategis

Manajemen SDM harus memberikan kontribusi kepada keberhasilan strategi organisasi. Jika aktifitas para manajer dan departemen SDM tidak mendukung

pada pencapaian tujuan strategis organisasi, maka sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara efektif.

## 2. Pendekatan SDM

Manajemen SDM merupakan manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan demi kesejahteraan. hanya melalui perhatian yang hati-hati terhadap kebutuhan karyawan dapat membuat organisasi tumbuh dan berkembang ke arah keberhasilan.

## 3. Pendekatan Manajemen

4. Manajemen SDM merupakan tanggung jawab manajer. keberadaan departemen SDM adalah melayani para manajer dan karyawan melalui keahlian yang dimilikinya. Dalam basil analisis akhir, kinerja dan kehidupan kerja setiap karyawan merupakan tanggung jawab ganda (dual responsibility) dari setiap peyelia karyawan (supervisor) dan departemen SDM.

## 5. Pendekatan Sistim

Merupakan suatu sub sistim dari sistim yang lebih besar yaitu organisasi, serta di evaluasi kontribusinya terhadap organisasi.

## 6. Pendekatan Reaktif-Proaktif

Manajemen reaktif (reactive human resource management) terjadi ketika pengambilan keputusan merespon masalah sumber daya manusia. Serta manajemen proaktif (proactive human resource management) terjadi ketika masalah sumber daya manusia diantisipasi dan dilakukan tindakan perbaikan/korektif sebelum permasalahan tersebut timbul ke permukaan.

Manajemen SDM memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, dimana pengolalahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM tetapi juga seluruh manajer, ahli/ professional SDM dan karyawan dalam bentuk kemitraan. Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planing, organizing, leading, & controlling, dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi kontibusi tujuan organisasi secara efektif & efisien. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Ilmi & Nukhbatillah, 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia (Ilmi & Nukhbatillah, 2023b)

Dari beberapa defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

(Hasibuan, n.d.) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 5. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 7. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) (Nukhbatillah, Dhiaulhaq, et al., 2023).

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. Menurut A.F. Stoner 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 (Nukhbatillah, Hasanah, et al., 2023)

(Hasibuan, n.d.) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan menempatkan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian
4. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peran MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Dari hasil paparan diatas dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan unsur dari MSDM. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan

karyawan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara sederhana sebenarnya manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini dan outsourcing. Dalam hal ini manajemen SDM di lingkungan STIT Qurrota A'yun harus mampu mengikuti konsep, tujuan dan fungsi tatanan didalam ruang lingkup pengelolaan SDM sehingga manajemen yang berada pada jajaran terendah sampai tertinggi dapat berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan unsur dari MSDM. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan karyawan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan manajemen sumber daya manusia mempunyai lima fungsi yaitu Fungsi Pengadaan, fungsi Pengembangan, fungsi Kompensasi, fungsi Pengintegrasian fungsi Pemeliharaan. Sedangkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah Tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan social, tujuan personal. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

## **Referensi**

- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Hasibuan, M. S. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Ilmi, I., & Nukhbatillah, I. A. (2023a). Manajemen Pemasaran Lembaga Pendidikan Melalui Digital Marketing Produk Unggulan SMA N 1 Langkap Lancar. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin*, 5(1), 105–116. <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JPKMHthamrin/issue/view/72>
- Ilmi, I., & Nukhbatillah, I. A. (2023b). MANAJEMEN PENGEMBANGAN DIRI DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI STITNU AL-FARABI PANGANDARA. 2(2), 66–77.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- Nukhbatillah, I. A., Dhiaulhaq, F., Hilma, D., & Hidayat, Y. (2023). Implementasi Standar Proses Pembelajaran di MI Condong Kota Tasikmalaya Perspektif Islam. *Al-Fiqh*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.59996/al-fiqh.v1i2.198>
- Nukhbatillah, I. A., Hasanah, U., Suhertin, T., Milah, A. R., & Setia Mukti, A. T. (2023). Analisis Kesesuaian Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah Berdasarkan Standar Perpustakaan (Studi Kasus MIS Bojongmalang Pangandaran). *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 142–148. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.18347>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.