

## Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Intan Nurul Fadhilah, Sita Ratnaningsih, Maftuhah

MPI, Ilmu Tabiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Correspondence author : [intanurulfadhilah13@gmail.com](mailto:intanurulfadhilah13@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i2.2381>

### ABSTRAK

Pendidikan merupakan salah satu unsur strategi untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa. Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Begitupun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan, guru adalah salah satu sumber daya manusia utama yang mampu dan sangat berpotensi untuk mewujudkan mutu Pendidikan. Permasalahannya adalah saat ini memang jarang sekali guru dipersiapkan dan dikelola dengan baik oleh pihak lembaga dalam mempersiapkan diri untuk menjadi guru yang handal dan kompeten. Indikator dan standar mutu pendidikan dikelola secara keseluruhan mulai dari input, proses, dan output, sehingga mutu lembaga pendidikan adalah kualitas dari beberapa pelayanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada pelanggan lembaga pendidikan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dalam arti peneliti melakukan observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yaitu, berdasarkan uraian diatas tentang manajemen SDM di Lembaga pendidikan. maka dapat diambil kesimpulan bahwa. Manajemen SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan harus menerapkan beberapa tahap dan mengevaluasi setiap sistemnya, tahap-tahapnya yaitu, (a) Perencanaan SDM (b) Seleksi(c) Pelatihan dan pengembangan (d) Evaluasi/penilaian kinerja (e) Kompensasi (f) Pemutusan hubungan kerja.

**Keywords:** Manajemen, SDM, Mutu Pendidikan

### *Abstract*

*Education is one element of the strategy to advance and prosper the nation. Education is always concerned with human development efforts, so the success of education is very dependent on human resources, including educators and educators. Educators and teaching staff play a strategic role, especially education in shaping the character of the nation through developing personality and desired values. Likewise, educational staff are tasked with carrying out administration, management, development, supervision and technical services to support the educational process in educational units. In the development of human resource management in educational institutions, teachers are one of the main human resources who are capable and have great potential to realize quality education. The problem is that currently teachers are rarely prepared and managed well by institutions in preparing themselves to become reliable and competent teachers. Education quality indicators and standards are managed as a whole starting from input, process and output, so that the quality of an educational institution is the quality of several services provided by an educational institution to the educational institution's customers. This research method uses qualitative methods, in the sense that researchers carry out observations and interviews. This research method uses qualitative methods, in the sense that researchers carry out observations and interviews. The results of this research are to improve the quality of education in schools, namely, based on the description above regarding HR management in educational institutions. then it can be concluded that. HR management to improve the quality of education in educational institutions must implement several stages and evaluate each system, the stages are, (a) HR planning (b) Selection (c)*

*Training and development (d) Performance evaluation/assessment (e) Compensation (f) Termination of employment.*  
**Keywords:** Management HR, Education Quality

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan aspek yang selalu menjadi topik pembahasan terpenting dan tidak pernah habis untuk dilakukan perubahan terus menerus di berbagai negara. Baik dari proses pelaksanaan pendidikan hingga manajemen pendidikannya. Peradaban manusia terus berkembang tidak terlepas dari peran pendidikan yang menjadi bagian pokok dalam pembentuknya.

Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan. SDM tersebut memiliki peran strategis utamanya dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan dari lulusan suatu lembaga pendidikan. Rektor, dekan, kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu instansi pendidikan. Mereka adalah SDM dalam lembaga pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan lembaga dan peningkatan lulusan suatu instansi pendidikan.

Sumber daya manusia memang bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena, dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas. (Kasmir, 2016). Salah satu kuncinya adalah dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang bagus dan benar. Manajemen yang tepat dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan yang ada, akan mampu membawa Lembaga tersebut pada mutu lembaga yang diinginkan.

Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan, guru termasuk salah satu sumber daya manusia utama yang mampu dan sangat berpotensi untuk mewujudkan mutu Pendidikan melalui pembelajaran. (Kasmir, 2016). Hal ini akan dibuktikan dengan adanya pengajar (pendidik) yang handal, maka akan muncul hasil pembelajaran yang berkualitas. Permasalahannya adalah saat ini memang jarang sekali guru dipersiapkan dan dikelola dengan baik oleh pihak lembaga dalam mempersiapkan diri untuk menjadi guru yang handal dan kompeten.

Pada dasarnya pengelolaan Sumber Daya Manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan (Munandar, 2020). Hal ini dapat difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan satu- satunya sumber daya

yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan organisasi sulit akan dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa Material Resources tidak dapat berdaya guna tanpa adanya komponen yang berupa Human Resource.

Dengan demikian Sumber Daya Manusia sebagai komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara kontinu sehingga menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas mampu melaksanakan fungsinya secara profesional. Karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Tetapi bagaimana pengelola Sumber Daya Manusia agar manusia dapat memegang peranan utama dan optimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, bukanlah masalah yang sederhana. Ketidaksederhanaan ini dapat dilihat mencermati arti dari pengelolaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode kepustakaan. Penelitian kualitatif merupakan pengamatan orang dalam lingkungan hidupnya, dan berusaha memahami bahasa dalam memahami fenomena yang terjadi di lingkungannya (Musfah, 2016). Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai jurnal, buku, dan karya tulis ilmiah lainnya. Teknik analisis data dimulai dari pengumpulan data dari buku dan jurnal kemudian direduksi dengan menelaah seluruh data yang ada kemudian data disajikan dan dibahas, yang terakhir adalah penarikan kesimpulan sehingga menjadi sebuah informasi bagi pembaca

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **1. Pelaksanaan Manajemen SDM di Sekolah**

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mencapai Visi lembaga dimulai dengan manajemen perencanaan. Perencanaan SDM dilakukan pada setiap tahun ajaran dengan menganalisis kebutuhan guru di setiap kelas dan mata pelajaran. Manajemen Perencanaan menjadi acuan dalam analisis kebutuhan SDM yang selanjutnya dilakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan.

Setelah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan, program selanjutnya adalah pemberian pelatihan dan pengembangan SDM, dengan materi atau jenis pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan untuk guru, selanjutnya dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja SDM dilakukan secara objektif berdasarkan data atau catatan dan dilakukan pada awal semester. Evaluasi pada unit pendidikan diserahkan kepada kepala unit pendidikan dan penilaian kinerja dilakukan oleh Bagian kepegawaian. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja didasarkan pada pengawasan terhadap kinerja SDM yang dilakukan secara adil rutin dan adil. Semua guru dan karyawan wajib mengikuti aturan disiplin lembaga tanpa pengecualian dan diawasi langsung oleh Bagian kepegawaian. Seringkali kepala sekolah melakukan monitoring.

## 2. Hambatan Manajemen SDM

Hambatan dalam manajemen perencanaan SDM adalah kurangnya koordinasi dalam situasi dan keadaan lingkungan pada masa pandemi, hal ini mengakibatkan kinerja dan semangat yang berbeda-beda pada setiap karyawan. Hambatan dalam manajemen rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM adalah kurangnya SDM yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan lembaga. Hal ini sebabkan kurangnya waktu sosialisasi dan koordinasi yang matang. Terkhusus pada penempatan, pegawai yang mempunyai kapasitas dan integritas terkadang belum memenuhi persyaratan dan background pendidikan. Hambatan dalam manajemen pelatihan dan pengembangan SDM yaitu waktu yang terbatas, berdekatan dan bertabrakan dengan agenda lain. Hambatan dalam manajemen evaluasi kinerja SDM yaitu waktu yang sering berbenturan dengan agenda lain dan belum ada waktu yang difokuskan untuk pelaksanaan evaluasi yang dikarenakan banyaknya agenda yang harus dilaksanakan. Hambatan dalam manajemen pengawasan terhadap kinerja SDM yaitu belum adanya agenda dan tindak lanjut yang berkesinambungan, hal ini dikarenakan belum adanya tim pengawas secara berkala.

## 3. Solusi Manajemen SDM

Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan perencanaan SDM yaitu melakukan sinkronisasi jadwal dan koordinasi bagian terkait, hal ini dilakukan pada evaluasi pekan setiap hari Sabtu. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan penempatan SDM yaitu dengan koordinasi antar bagian terkait, seperti koordinasi antara Bagian kepegawaian, kepala sekolah dan pihak yang berwenang, hal ini diharapkan pegawai ditempatkan sesuai dengan kapasitas atau

background pendidikan. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM yaitu adanya koordinasi secara mandiri untuk mengadakan pelatihan kreatif dan inovatif sehingga bisa mengatasi kejenuhan. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja SDM yaitu dengan membentuk tim evaluator dan dalam pelaksanaan evaluasi dibutuhkan koordinasi dan penyusunan agenda supervisi, sehingga evaluasi tidak bertabrakan dengan agenda lain. Solusi untuk mengantisipasi hambatan pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja SDM yaitu dengan diadakan pertemuan bersama pekanan di hari Sabtu dan adanya koordinasi antar bagian terkait, untuk mengadakan kontroling terstruktur sehingga jadwal supervisi berkesinambungan dan ditindaklanjuti dengan lebih baik.

### **Konsep Dasar Manajemen SDM**

Perlu diketahui kata “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengandung dua unsur istilah Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Dari dua istilah itu memiliki arti dan pengertian yang berbeda. Jika diuraikan dua istilah itu memiliki pengertian sebagai berikut:

#### **1. Manajemen**

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien (Terry, 2000).

Menurut Hasibuan (2014) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan akhir. Stoner mengemukakan terminologi manajemen sebagaimana dikutip Handoko bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2011).

Jadi dapat ditarik kesimpulan dari berbagai pengertian tersebut, pengertian manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## 2. Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia (Nawawi, 2005).

Secara terminologi sumber daya manusia berasal dari kata Bahasa Inggris Human Resource. Kata Human di Indonesia berarti Manusia (untuk kata benda) atau manusia (untuk kata sifat). Sedangkan kata Resource (singular) berarti sumber, seperti sumber air. Kata Daya merupakan tambahan yang memiliki arti kekuatan atau power. Dalam The Contemporary English-Indonesian Dictionary. Peter Salim yang dikutip Ahmad S.Ruky, mengatakan bahwa resource adalah “sumber daya” yang berarti sumber daya yang berasal dari kekuatan manusia-manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi (Gomes, 2002). Husaini Usman mengartikan tentang sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Dari berbagai pengertian diatas dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian sumber daya manusia, yaitu orang-orang (pegawai, pekerja, atau karyawan) yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia sendiri menurut Gomes adalah pengelolaan sumber daya manusia dan keseluruhan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi (Hartatik, 2014). Jadi secara luas pengertian MSDM tidak hanya sebatas pengelolaan sumber daya manusia yang ada melainkan seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.(Indah Puji Hartatik, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sebagai seni untuk

mengelola antara hubungan dan peranan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/ lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.

Sinambela (2017) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya dan aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Dari berbagai pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat.

### **Ruang Lingkup SDM**

Didin Nurudin dan Imam Sibaweh dalam bukunya menjelaskan bahwa, sumber daya manusia terbagi atas tiga kategori, yaitu (1) pemanfaatan sumber daya manusia, (human resource utilization), yang mencakup promosi, penilaian, transfer, dan kompensasi; (2) perencanaan dan peramalan sumber daya manusia (human resource planning and forecasting), mencakup rekrutmen, seleksi, training, dan pengembangan karir; (3) pengembangan sumber daya manusia (human resource development), peningkatan individu (education), ketiga komponen tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku (Nurudin dan Sibaweh, 2015).

Namun dalam pengembangannya sumber daya manusia terdapat tiga komponen yang tidak dapat dilepaskan satu sama lain, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) individual development (personal), bertujuan untuk meningkatkan pengembangan pengetahuan baru, keterampilan, memperbaiki perilaku yang menghasilkan peningkatan performance; (2) career development (professional), bertujuan untuk mengidentifikasi pengembangan minat, nilai-nilai, kompetensi, aktifitas-aktifitas, dan tugas yang dibutuhkan dalam pengembangan organisasi; (3) organisasional development, bertujuan pada pengembangan baru dan menciptakan solusi organisasi untuk problem performance dengan meningkatkan kesesuaian antara struktur organisasi, budaya, proses, dan strategi dalam domain pengembangan sumber daya manusia. (Didin Nurudin dan Imam Sibaweh, 2015).

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional digunakan untuk mengontrol segala aktifitas sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia. Segala aktifitas yang berhubungan dengan

regulasi perkembangan organisasi secara masif akan dikelola oleh MSDM. Dengan adanya MSDM diharapkan semua aktifitas yang dilakukan tertuju pada tujuan organisasi secara efektif. Untuk mewujudkan itu ada beberapa tujuan dan kegiatan sumber daya manusia.

### **Tujuan dan Kegiatan Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi absensi dan meningkatkan loyalitas pegawai pada organisasi. (Marihhot Tue Efendi, 2009). Tujuan yang dimaksud adalah tujuan yang bersifat global dari lembaga pendidikan tersebut, yang berisi beberapa target dan tujuan akhir lembaga kedepan. Biasanya hal ini dituangkan dalam visi dan misi lembaga pendidikan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dibagi kedalam empat kegiatan yaitu: persiapan dan pengadaan, pengembangan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, dan hubungan-hubungan kepegawaian. (Marihhot Tue Efendi, 2009). (1) Persiapan dan Pengadaan meliputi, analisa jabatan; (2) Pengembangan Penilaian dalam bentuk pelatihan-pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat kesesuaian dan umpan balik peningkatan kinerja; (3) Pengkompensasian dan Perlindungan, digunakan untuk memberi motivasi pada pegawai sebagai konsistensi pelaksanaan pekerjaan melalui program-program kesejahteraan; (4) Hubungan-hubungan kepegawaian, meliputi: motivasi, pemberdayaan, penataan dan peningkatan kinerja melalui organisasi kepegawaian, contoh; serikat kerja.

### **Fungsi Manajemen SDM**

Fungsi manajerial dalam MSDM memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa kegiatan seperti; (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, dan (4) pengendalian sebagaimana disampaikan GR Terry tentang fungsi-fungsi manajemen pada umumnya. Sedangkan fungsi operasional dalam MSDM meliputi beberapa kegiatan diantaranya manajemen pengadaan, upaya pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu masih berkaitan dengan fungsi operasional ini Hasibuan mengatakan bahwa fungsi MSDM setidaknya meliputi beberapa kegiatan yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, (4) pengendalian, (5) pengadaan, (6) pengembangan kompensasi, (7) pengintegrasian, (8) pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibuan, 2001).

Sedangkan fungsi MSDM selanjutnya adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan

organisasi secara terpadu, merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari strategi MSDM dalam mencapai berbagai tujuan organisasi. Sementara itu Decenzo dengan tujuan yang sama tetapi dalam istilah yang berbeda mengatakan ada empat fungsi MSDM, yaitu: (1) Rekrutmen karyawan secara selektif melalui perencanaan, (2) Training dan pengembangan SDM dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk mengikuti aturan-aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan organisasi, (3) Motivasi SDM, (4) Maintenance, digunakan untuk membangun komitmen karyawan dalam organisasi (Kasmir, 2016).

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan manajemen sumber daya dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah di capai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: (1) Analisis Jabatan (Job Analysis); (2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning); (3) Seleksi (seleksion); (4) Pelatihan dan pengembangan; (5) Evaluasi Kinerja; (6) Kompensasi; (7) Jenjang Karier; (8) Keselamatan dan kesehatan; (9) Hubungan Industrial; (10) Pemutusan Hubungan Kerja.

### **Perencanaan SDM di Pendidikan**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016).

Menurut Veithzal yang dikutip Abdus Salam DS, manajemen SDM memiliki beberapa fungsi sebagaimana manajemen pada umumnya. Fungsi inilah nantinya yang menunjukkan bahwa manajemen SDM memang bagian dari manajemen yang sangat penting dan urgen, diantara fungsi tersebut adalah fungsi operasional (Abdus Salam DS, 2014). Fungsi operasional itu sendiri yaitu sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan SDM**

Perencanaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah sangat penting untuk memastikan bahwa semua aspek terkait tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dapat berjalan dengan efektif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Manajemen SDM di sekolah melibatkan perencanaan yang matang agar kebutuhan tenaga pengajar dan staf administratif bisa dipenuhi dengan baik, serta menjaga kualitas pendidikan yang disampaikan. Sedangkan Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan (SDM) adalah

pengembangan dan strategi penyusunan SDM guna memenuhi kebutuhan organisasi di masayang akan datang.

Dalam perencanaan tenaga kependidikan ada empat langkah pokok yang harus dilakukan; (a) perencanaan untuk kebutuhan masa depan, (b) perencanaan untuk keseimbangan masa depan(mutu/Quality), (c) perencanaan untuk rekrutmen,seleksi dan pemberhentian pegawai, (d) perencanaan untuk pengembangan (Abdus Salam DS, 2014).

## **2. Seleksi SDM**

Seleksi yaitu proses pengambilan keputusan untuk memilih individu dalam mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada beberapa penilaian. Abdus Salam DS juga menambahkan bahwa seleksi pada dasarnya adalah kegiatan untuk menentukan calon pelamar kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang ditempati (Abdus Salam DS, 2014).

Setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan, maka tahap selanjutnya adalah proses seleksi. Untuk mengetahui berbagai macam potensi dan keahlian setiap calon pegawai, maka perusahaan perlu melakukan proses seleksi. Diharapkan dengan adanya proses seleksi ini perusahaan mampu untuk mendapatkan kandidat terbaiknya yang selanjutnya akan dijadikan pegawai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Pada umumnya proses seleksi melibatkan pra-duga calon.

## **3. Penilaian dan Pengembangan SDM**

Penilaian dan pengembangan Adalah mendayagunakan produktifitas kerja seluruh SDM dengan tujuan menumbukan kemampuan berupa keilmuan, wawasan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya (Machali dan Hidayat, 2016).

Salah satu pendekatan dalam Pengembangan SDM di dalam organisasi adalah melalui penilaian dan pengalaman kerja. Penilaian meliputi pengumpulan informasi dan menyediakan umpan balik kepada karyawan mengenai perilaku, komunikasi, gaya, atau keterampilan.

Tujuan umum pengembangan sumber daya manusia antara lain: Untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif, untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman seprofesi dan dengan pihak manajemen (pimpinan). Manfaat pengembangan SDM: Peningkatan performansi personil sesuai dengan posisinya saat ini, pengembangan

keterampilan personil untuk mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi, memotivasi pertumbuhan diri personil bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual.

#### **4. Penilaian SDM**

Penilaian adalah usaha untuk mengetahui seberapa baik performance dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan. Pengertian tersebut dijelaskan oleh Indah Puji Hartantik, bahwa penilaian adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya (Hartantik, 2014).

Kegiatan monitoring atau pemantauan dan pengawasan (penilaian) pendidikan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama antar guru, kepala sekolah, konselor, supervisor dan petugas sekolah lainnya. Proses kerja sama pendidikan tersebut harus dinilai untuk melihat apakah tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai atau tidak, jika tidak terealisasi maka perlu ada identifikasi tentang hambatan-hambatannya. Penilaian seperti ini dapat berupa proses kegiatan atau hasil (Sagala, 2008).

#### **5. Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi adalah upah dan imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Sedangkan Lijen Poltak Sinambela dalam bukunya menjelaskan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2017).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas tentang manajemen SDM di Lembaga pendidikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa. Manajemen SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan harus menerapkan beberapa tahap dan mengevaluasi setiap sistemnya, tahap-tahapnya yaitu, (a) Perencanaan SDM (b) Seleksi (c) Pelatihan dan pengembangan (d) Evaluasi/penilaian kinerja (e) Kompensasi (f) Pemutusan hubungan kerja.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdus, DZ. Salam., 2014, Manajemen Sumber Daya Insan, Cirebon. Stain Press Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st Century Teacher Education. *Journal of Teacher Education*, 57(3), 300-314.
- George R.Terry, Principles of Management (McGraw-Hil Book Hall, Inc., 2000) Hamalik, O. (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Handoko Hani T, Manajemen (Edisi 2; Yogyakarta: BPFE-UGM, 2011).
- Hartantik Puji Indah, Buku Pratis Pengembangan SDM, (Yogyakarta: Laksana, 2014)
- Hasibuan Melayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001)
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik (Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada, 2016).
- Machali Imam dan Hidayat Ara, The Handbook Of Education Manajemen, (Jakarta: Kencana, 2016)
- Munandar, A. (2020). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 73–97.  
<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>
- Nawawi, Handari, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005)
- Nurdin Diding dan Sibaweh Imam, Pengelolaan Pendidikan: Dan Teori Menuju Implementasi, (Jakarta: Rajawali Press, 2015)
- Sinambela, Lijan poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Usman Husaini, Manajemen (Teori,Praktik dan Riset Pendidikan. (Jakarta.PT Ikrar Mandiri Abadi, 2013)