

## Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Pendidikan

<sup>1</sup>Cita Suciati, <sup>2</sup>B. Herawan Hayadi, <sup>3</sup>Furtusan Ali Yusuf, <sup>4</sup>Arif Budiman, <sup>5</sup>Billy Tejaarief  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Bina Bangsa, JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok  
Jaya, Kota Serang, Banten 42124  
e-mail: <sup>1</sup>cita.suciati@gmail.com

### Abstrak

Aset yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Tidak terkecuali di bidang Pendidikan, sumber daya manusia akan menjadi tonggak keberhasilan suatu pendidikan. Lembaga Pendidikan pada penelitian ini berupa sekolah yang bertanggung jawab dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini sumber daya manusia yang terdiri atas kepala sekolah, guru atau tenaga pendidik dan staf TU serta di dalam nya terdapat penjaga sekolah dan office boy. Selain itu yang sering kita lupakan adalah komite sekolah. Tujuan penelitian ini untuk memberikan gambaran tentang manajemen sumber daya manusia Indonesia di bidang Pendidikan dan Upaya yang dilakukan untuk meningkatkannya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa sumber daya manusia akan memiliki makna dan berfungsi dengan baik jika diatur melalui manajemen sumber daya manusia di sekolah dengan baik pula. Pada penelitian ini memakai metodologi Analisa deskriptif kualitatif, ialah sesuatu tata cara analisa yang bermaksud buat membagikan deskriptif ataupun cerminan hal poin riset bersumber pada informasi variable yang didapat dari golongan poin khusus. Kajian kesusastraan naratif yang ialah pendekatan riset yang bermaksud buat melaksanakan uraian serta amatan intensif kepada kejadian serta wawasan yang relevan dengan poin serta berpotensi buat menutupi kelemahan rancangan ataupun filosofi yang pantas buat dicoba riset lebih lanjut

**Kata Kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan

### Abstract

*The most important asset in an organization is human resources. No exception in the field of education, human resources will be a milestone in the success of education. The educational institutions in this research are schools which are responsible for realizing the functions and goals of national education. In this case, human resources consist of the school principal, teachers or teaching staff and TU staff as well as school guards and office boys. Apart from that, what we often forget is the school committee. The aim of this research is to provide an overview of Indonesia's human resource management in the field of education and the efforts made to improve it. Several studies state that human resources will have meaning and function well if they are managed well through human resource management in schools. This research uses a qualitative descriptive analysis methodology, which is an analysis method that aims to provide a description or description of the research subject based on variable data obtained from a certain group of subjects. Narrative literature review which is a research approach that aims to carry out intensive understanding and study of phenomena and knowledge that is relevant to the topic and has the potential to cover weaknesses in concepts or theories that are worthy of further research*

**Keywords :** Management, Human Resources, Educational Institutions

## PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau organisasi menginginkan sumber daya manusia yang sanggup bertugas cocok dengan yang direncanakan serta tujuan yang nyata. Bagi Nurul Ulfatin serta Konsisten Priyanto menarangkan mengenai sumber daya manusia merupakan pekerja, karyawan ataupun pegawai, ataupun orang-orang yang melakukan ataupun memiliki profesi. Bersumber pada penafsiran itu kalau sumber daya manusia berada di dalam badan yang mempunyai tanggung jawab buat melakukan kewajiban profesi pada sesuatu organisasi khusus.

Lembaga Pendidikan salah satu Lembaga ataupun badan yang mempunyai tujuan menciptakan output ataupun partisipan ajar yang pintar serupa dengan mandat Hukum Dasar 1945 ialah “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Dalam menciptakan tujuan itu pada pasal 3 UU No 20 tahun 2023, Badan Pembelajaran wajib berperan meningkatkan keahlian dan membuat karakter serta peradaban bangsa yang bergengsi dalam bagan mencerdaskan kehidupan bangsa. Bersumber pada Hukum itu makan dibutuhkan sumber daya manusi di bumi Pembelajaran yang profesional supaya tujuan Pembelajaran berhasil dengan maksimum.

Lembaga Pendidikan wajib bisa menyiapkan sumber daya orang yang menang, bagus daya pengajar ataupun daya kependidikan yang hendak melakukan kewajiban kependidikan di sekolah. Sumber daya manusia yang menang dalam Lembaga Pembelajaran, bisa membagikan kesempatan besar dalam mencetak sumber daya manusia yang bermutu selaku keluaran ataupun output Lembaga Pembelajaran itu.

Sumber daya manusia di Lembaga Pembelajaran tidak hendak sanggup bertugas dengan cara maksimum bila tidak diatur dengan bagus, ataupun dengan tutur lain butuh terdapatnya manajemen sumber daya manusia di aspek Pembelajaran. Tanpa manajemen sumber daya manusia sesuatu organisasi ataupun Lembaga pada biasanya hendak kesusahan menggapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia ialah faktor terutama dalam manajemen sebab sumber daya manusia ialah faktor awal dalam manajemen saat sebelum unsur-unsur yang lain. Andil manajemen sumber daya manusia dalam Lembaga Pembelajaran pasti hendak amat berkontribusi dalam tingkatan kualitas Pembelajaran, sebab pembelajaran hendak baik bila diatur oleh sumber daya manusia yang baik pula.

## METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini berupa analisis deskriptif kualitatif, ialah sesuatu tata cara analisa yang bermaksud buat membagikan deskriptif ataupun cerminan hal poin penelitian bersumber pada informasi elastis yang didapat dari golongan poin khusus. Tidak hanya itu pendekatan kajian kesusastraan naratif yang ialah pendekatan riset yang bermaksud buat melaksanakan uraian serta amatan intensif kepada kejadian serta wawasan yang relevan dengan poin serta berpotensi buat menutupi kelemahan rancangan ataupun teori yang pantas buat dicoba riset lebih lanjut.

Pada riset ini hendak dipaparkan gambaran mengenai manajemen pangkal energi orang di aspek pembelajaran yang mencakup tujuan serta ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di aspek Pembelajaran. Kejadian sumber daya manusia di aspek Pembelajaran ini banyak ditemukan amat pengaruhi kesuksesan Pembelajaran, oleh sebab itu pada riset ini hendak dipaparkan cerminan kejadian sumber daya manusia di aspek pembelajaran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang Pendidikan

Berbagai istilah yang sering digunakan buat membuktikan manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen personalia, manajemen sumber daya kepegawaian serta manajemen sumber daya kerja. Tetapi dipergantian sebutan itu melukiskan kalau manajemen sumber daya manusia dengan cara biasa membuktikan kedudukan yang berarti dalam suatu organisasi.

Ulasan mengenai manajemen sumber daya manusia ialah satu diantara faktor lain yang sangat berarti dalam organisasi. Kesuksesan organisasi dalam menggapai tujuan, menanggulangi bermacam tantangan bagus yang berawal dari luar organisasi ataupun yang tiba dari dalam badan itu sendiri amat ditetapkan oleh sumber daya manusia yang pas. Sumber daya manusia yang pas bakal cepat tanggap dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan dan mengatasi berbagai permasalahan di dalam organisasinya. Hal ini tentu saja tidak dilakukan oleh satu individu melainkan sumber daya yang tergabung dalam organisasi itulah yang bekerja sama serta komitmen terhadap visi, misi dan tujuan yang ikhlas.

Lembaga Pendidikan seperti sekolah, sumber daya yang dimiliki cukup banyak dan kompleks. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang menurut Hasibuan penafsiran sumber daya manusia ialah keahlian terstruktur dari daya pikir serta daya raga yang dipunyai orang. Sikap serta karakternya dicoba sebab generasi serta area sebaliknya hasil kerjanya dimotivasi oleh kemauan buat penuh kepuasannya. Sumber daya manusia yang dipunyai lembaga pembelajaran semacam sekolah merupakan kepala sekolah, delegasi kepala sekolah atau karyawan, guru atau pengajar, pegawai atau daya kependidikan dan tidak tertinggal bagian pendukung sekolah ialah panitia sekolah yang mempunyai partisipasi penting kepada pengurusan sekolah, spesialnya sumber daya manusia.

Dalam buku *“Personal Management”* yang ditulis oleh Edwin B. Flippo kemudian dikutip Handoko dalam bukunya *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”* mengemukakan kalau manajemen sumber daya manusia merupakan cara pemograman, pengorganisasian, advis, serta pengawasan kegiatan- kegiatan logistik, pengembangan, pemberian ganti rugi, pengintegrasian, perawatan serta pembebasan sumber daya manusia supaya berhasil bermacam tujuan orang, organisasi serta Warga (2004: 3).

Manajemen sumber daya manusia di aspek Pembelajaran hendak berhubungan dengan pengurusan individu- individu dalam badan, alhasil tiap orang memiliki partisipasi dalam pendapatan tujuan Pembelajaran. Tiap orang selaku sumber daya manusia di aspek Pembelajaran semacam sekolah hendak mempunyai jiwa yang berperan cocok dengan kedudukannya di dalam Lembaga Pendidikan. Sikap yang memantulkan bagian dari sumber daya manusia di aspek Pembelajaran hendak terlihat dari komitmen visi, tujuan serta tujuan sekolah.

Bersumber pada statment di atas bisa disimpulkan kalau dalam mengatur sumber daya manusia di sekolah senantiasa wajib dicoba lewat cara yang terdapat pada fungsi- fungsi manajemen dengan cara biasa ialah pemograman, pengorganisasian, advis, serta pengawasan. 4 prinsip bawah dalam manajemen sumber daya manusia di aspek Pembelajaran semacam sekolah wajib dipegang oleh arahan ataupun Kepala Sekolah, ialah: 1) dalam meningkatkan sekolah, sumber daya manusia merupakan bagian sangat bernilai, 2) sumber daya manusia hendak berfungsi dengan cara maksimal bila diatur dengan bagus, alhasil mensupport tercapainya tujuan institusional, 3) kebudayaan serta suasana organisasi sekolah dan sikap administratif kepala sekolah amat mempengaruhi kepada pendapatan tujuan pengembangan sekolah, serta 4) manajemen personalia di sekolah pada prinsipnya memperjuangkan supaya tiap masyarakat (guru, stafadministrasi, partisipan ajar, orang berumur partisipan ajar, serta yang terpaut) bisa bertugas serupa serta silih mensupport buat menggapai tujuan sekolah (Depdikbud, 199:77)

Berdasarkan uraian di atas maka seorang manajer yaitu kepala sekolah harus membangun lingkungan kerja yang kondusif, di mana lingkungan kerja ini terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja fisik ini merupakan bagian yang berwujud, seperti penataan ruang guru yang harus serasi dan penyesuaian antara jumlah tenaga pendidik dengan ruangan. Dalam hal ini, lingkungan fisik terkait secara umum dengan sarana dan prasarana. Sedangkan lingkungan non fisik berupa hubungan antara pimpinan dan tenaga pendidik, anatar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan anatar tenaga pendidik. Apabila hubungan diantara ketiga tersebut tidak baik maka lingkungan kerja tidak akan harmonis yang akan menghambat keberhasilan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Sumber daya manusia sebagai manajerial di bidang Pendidikan diharapkan mampu memotivasi dan memberikan contoh aksi nyata kepada sumber daya manusia lainnya di dalam

---

lingkungan sekolah. Sesuatu hal baik yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak positif terhadap kehidupan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Apabila sudah terjadi transformasi nilai positif kepada pendidik maka akan berdampak pula pada perilaku peserta didik. Banyak tantangan dalam mengembangkan nilai positif di sekolah, salah satunya kepedulian peserta didik terhadap nasehat yang diberikan guru. Sumber daya manusia berupa peserta didik berhubungan dengan input dari lingkungan keluarga masing-masing. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia terutama peserta didik jangan pula diabaikan.

b. Tujuan dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan

Setiap lembaga menetapkan tujuan – tujuan tertentu, begitupula dengan Lembaga Pendidikan berupaya dengan mengatur sumber daya manusia mencapai tujuan Pendidikan. Dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edi Sutrisno menuliskan tujuan manajemen sumber daya manusia dengan cara pas amatlah susah buat diformulasikan sebab karakternya bermacam- macam serta terkait pada pembabakan kemajuan yang terjalin pada tiap- tiap organisasi.

Buat menggapai kebermaknaan sumber daya manusia di aspek Pembelajaran yang maksimal dibutuhkan manajemen serta tujuan yang nyata. Tujuan manajemen bisa diamati dari tingkatan yang sangat kecil, yaitu Tingkatan perorangan (perorangan objective) naik ke Tingkatan yang lebih besar ialah tujuan fungsional (function objective), dilanjutkan ke tujuan organisasi (organizational objective) serta puncaknya buat tujuan layanan Warga dengan cara nasional serta global (society objective).

Selanjutnya ulasan singkat mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia di aspek Pembelajaran ialah pada diri pengajar tujuan perorangan bisa tertuju kalau beliau bertugas buat mencari nafkah untuk memenuhi keinginan keluarga. Profesi sebagai pengajar di sekolah menjadi lapangan pekerjaan bagi Sebagian orang yang pada jangka Panjang menjadi bagian amal baik dalam kehidupan karena mendidik generasi bangsa dengan hal-hal yang bagus serta berguna mereka termotivasi dengan balasan yang dijanjikan nanti di alam baka. Oleh sebab itu tujuan manajemen sumber daya manusia dengan cara perorangan merupakan membagikan kesempatan yang serupa pada perorangan buat menggapai tujuan pribadinya.

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia di aspek pembelajaran merupakan buat menjaga partisipasi bagian- bagian dalam aspek pembelajaran supaya sumber daya manusia pada bagian itu melaksanakan kewajiban dengan cara maksimal. Ataupun dengan tutur lain manajemen bekerja buat memaksimalkan supaya tiap sumber daya manusia bisa berkontribusi pada bagian kewajiban serta guna yang dijalani. Seperti contoh setiap sekolah memiliki manajemen pembagian tugas kepada guru sehingga guru dapat mempersiapkan diri untuk bekerja. Pembagian tugas tersebut dikelola oleh tim kurikulum atas dasar Keputusan kepala sekolah, diantara pembagian tugas itu adalah tugas mengajar, tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas dan piket. Hal ini dilakukan melalui majemen kurikulum dan akan dilanjutkan perencanaan oleh masing-masing sumber daya manusia yang telah ditentukan.

Penelitian melalui observasi terhadap wakil kepala sekolah bidang kurikulum pada Lembaga Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 11 di Kota Cilegon tergambar tim kurikulum membuat perencanaan awal tahun dengan membuat jadwal mengajar bagi tenaga pendidik, mempersiapkan dan memastikan guru-guru membuat perencanaan pembelajaran sesuai dengan struktur kurikulum yang ditetapkan, memastikan pelaksanaan proses pembelajaran berjalan sesuai dengan perencanaan yang dibuat yang berpusat pada peserta didik, melakukan evaluasi secara berkala terkait dengan proses pembelajaran. Evaluasi berkala bisa dilakukan pada jadwal yang telah ditentukan biasanya setiap hari Jumat, hal yang dibicarakan mengenai ketepatan atau kehadiran guru di kelas, kehadiran siswa, media pembelajaran yang diperlukan. Tim kurikulum memastikan guru melakukan asesmen dan pelaporan hasil pembelajaran sesuai dengan kalender Pendidikan.

Ruang lingkup selanjutnya yaitu tujuan organisasional terlihat dari pendapatan kemampuan serta daya produksi badan Pembelajaran. Tujuan lembaga pembelajaran merupakan tingkatan serta mutu alumnus sekolah, hingga hendak amat terkait pada kemampuan serta daya

produksi para pengajar serta daya kependidikan yang terdapat di sekolah, disamping terkait pada sumber- sumber lain. Selaku ilustrasi tujuan organisasional para pengajar serta tenaga kependidikan melayani serta memaksimalkan bagian- bagian dalam organisasi (misalnya manajemen partisipan ajar) buat menggapai tujuan sekolah. Pengajar wajib mempunyai 4 kompetensi semacam yang tertuang dalam Permendikbud Nomor 16 tahun 2007 ialah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi karakter, serta kompetensi sosia. Kepala sekolah memiliki peran meningkatkan kompetensi guru yang telah dilakukan setelah melalui mekanisme supervise guru, membuat perencanaan tindak lanjut dari hasil kegiatan evaluasi. Dalam tindak lanjut tersebut kepala sekolah melakukan pemetaan kompetensi guru. Hasil yang diperoleh dari hasil pemetaan tersebut sebagai dasar dalam mengikutsertakan guru dalam kegiatan IHT atau workshop.

Tujuan manajemen sumber daya manusia di aspek Pembelajaran begitu juga yang dikemukakan Astuti melaporkan kalau manajemen sumber daya manusia bermaksud buatenuhi keinginan daya pengajar serta kependidikan buat mendapatkan nilai arti maksimal untuk orang tenaga pengajar serta kependidikan yang berhubungan, sekolah serta Warga yang dilayani.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam Pembelajaran bagi Mujamil Qamar melingkupi keadaan selaku selanjutnya: 1) pemograman sumber daya manusia, 2) analisa tenaga pengajar serta tenaga kependidikan, 3) logistik daya pengajar serta daya kependidikan, 4) pemilahan tenaga pengajar serta daya kependidikan, 5) arah, penempatan, serta pengutusan, 6) ganti rugi, 7) evaluasi kemampuan, 8) pengembangan pekerjaan, 9) penataran pembibitan serta pengembangan tenaga pengajar serta tenaga kependidikan, 10) invensi mutut kehidupan kegiatan, 11) negosiasi tenaga pengajar serta tenaga kependidikan, 12) Studi tenaga pengajar serta tenaga kependidikan, 13) pension serta pemberhentian tenaga pengajar serta daya kependidikan.

Berdasarkan ruang lingkup yang dikemukakan Mujamil tersebut di atas bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki kaitan erat dengan ruang lingkup lainnya. Perencanaan sumber daya manusia di bidang Pendidikan diharapkan sesuai dengan kompetensi di bidangnya, contohnya guru Matematika harus memiliki latar belakang Pendidikan matematika hal ini sesuai dengan kompetensi profesioal yang memang dipesyaratkan dalam Permendikbud no 16 tahun 2007. Selain kompetensi profesional yang harus dimiliki tenaga pendidik maka harus memiliki juga kompetensi pedagogik, dimana kompetensi tersebut mengharapakan seorang tenaga pendidik mampu melakukan manajemen kelas.

Terkait dengan kompetensi sosial maka tenaga pendidik diharuskan mampu melakukan komunikasi yang baik sesuai dengan kapasitas peserta didik, rekan kerja, atau dengan atasan. Tenaga pendidik / guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sosial tidak membeda-bedakan peserta didik baik dari segi ekonomi maupun kemampuan kognitif. Tidak hanya terhadap peserta didik melainkan terhadap rekan kerja maupun masyarakat sebagai mitra tenaga pendidik.

Kompetensi kepribadian yang dimiliki tenaga pendidik diharuskan menampilkan pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik. Di samping itu juga tenaga pendidik harus menunjukkan etos kerja yang luhur. Menurut pemahaman kami bahwa etos kerja lahir dari budaya positif yang berasal dari nilai-nilai dasar yang memang harus dikembangkan dalam satuan Pendidikan.

Kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik tersebut merupakan hasil Pendidikan yang telah dijalankan oleh tenaga pendidik sampai mereka dinyatakan lulus dengan predikat sebagai individu yang berhak mengajar dan terjun ke dunia Pendidikan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap Lembaga Pendidikan harus sesuai dengan Pendidikan yang diampunya untuk ditempatkan di bagian-bagian yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Beberapa hal yang menjadi permasalahan yang terjadi di beberapa Lembaga Pendidikan atau sekolah yang mempekerjakan sumber daya manusia tidak sesuai dengan ilmu yang didapat atau latar bekalang pendidikannya. Hal ini menjadi PR untuk manajer di Lembaga Pendidikan dalam menempatkan sumber daya manusia yang tidak tepat.

---

### SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu aspek dari manajemen biasa yang mencakup segi- segi pemograman, pengorganisasian, penerapan, serta pengaturan. Sumber daya manusia dikira terus menjadi berarti sebab dalam pendapatan tujuan badan, hingga bermacam pengalaman serta hasil riset dalam aspek sumber daya manusia digabungkan dengan cara analitis denga napa yang diucap dengan manajemen sumber daya manusia.

Buat menggapai kebermaknaan sumber daya manusia yang maksimal, hingga dibutuhkan manajemen dengan tujuan yang nyata. Manajemen di bidang Pendidikan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan Pendidikan. Pendidikan akan mencapai tujuan yang telah ditentukan yakni keluaran atau outpu yang cerdas dan unggul apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang unggul.

### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. 2016, *Manjemen Pendidikan*. Cet; I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu
- Basuki Jaka P. 2016. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidkan, Vol. 12
- Fahmiah Akilah. 2017. *Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan: Manifestasi dan Implementasi*. Didaktika Jurnal Pendidikan. Vol.11
- Hasibuan, Malayu S.P.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XV; Jakarta: Bumi Aksara
- Ulfatin, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cet.I; Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Qamar, Mujamil. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam:Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Erlangga