

MANAJEMEN SDM DI LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN

Maria Ulfah

Email: maria.ulfah@fkip.untan.ac.id

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura, Indonesia

Abstract

Human Resource Management (HRM) in educational institutions covers crucial aspects related to teachers, educational staff and structural administration. Also known as educator and educational management, this field plays a vital role in achieving national educational goals. This management process involves human resource planning, including recruitment, selection, placement, remuneration, reward, training, development and dismissal. The quality of HR in educational institutions has a major impact on the outcomes and quality of graduates. HR planning has two main dimensions: quantitative and qualitative. Quantitative planning focuses on estimating the number of staff required, while qualitative planning is concerned with the qualifications and requirements appropriate to the position or job in the future. In the context of education, effective human resource management is essential to ensure optimal performance and adaptation of educators to advances in technology and science. This article examines the definition, objectives, roles and functions of HRM in education and related activities such as planning, selection, orientation, performance management, reward, career development and dismissal. Emphasis is placed on the importance of HRM in building a qualified teaching workforce, which in turn will improve the quality of education and produce reliable, creative and accomplished human resources.

Keywords: Human Resource Management, Training and education, Human Resource Planning, Quality of educators

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan mencakup aspek krusial yang berhubungan dengan guru, staf pendidikan, dan administrasi struktural. Juga dikenal sebagai manajemen pendidik dan pendidikan, bidang ini memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Proses manajerial ini melibatkan perencanaan SDM yang meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pendidikan, pelatihan, dan pemecatan. Kualitas SDM di lembaga pendidikan sangat mempengaruhi hasil dan kualitas lulusan. Perencanaan SDM mencakup dua dimensi utama: kuantitatif dan kualitatif. Perencanaan kuantitatif berfokus pada estimasi jumlah SDM yang diperlukan, sementara perencanaan kualitatif berkaitan dengan kualifikasi dan persyaratan yang sesuai dengan posisi atau pekerjaan di masa depan. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk memastikan kinerja optimal dan adaptasi tenaga pendidik terhadap kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Artikel ini mengkaji pengertian, tujuan, tugas, dan

fungsi manajemen SDM dalam pendidikan serta aktivitas terkait seperti perencanaan, seleksi, orientasi, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, pengembangan karir, dan pemberhentian. Penekanan diberikan pada pentingnya manajemen SDM dalam membangun tenaga pendidik yang berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan SDM yang handal, kreatif, dan berprestasi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Perencanaan SDM, Kualitas Tenaga Pendidik.

Submitted: 19-09-2024 | Accepted: 29-09-2024 | Published: 30-09-2024

1. Pendahuluan

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi atau lembaga adalah proses strategis yang mencakup dua aspek penting: perencanaan kuantitatif dan kualitatif. Perencanaan kuantitatif berkaitan dengan prediksi jumlah SDM yang diperlukan untuk menjalankan fungsi organisasi secara efisien, sementara perencanaan kualitatif berfokus pada kualifikasi dan persyaratan SDM yang relevan dengan jabatan atau pekerjaan di masa depan. Pentingnya perencanaan SDM tidak terbatas pada jenis dan ukuran organisasi; semua organisasi – baik publik maupun swasta, besar maupun kecil – memerlukan pendekatan ini untuk memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan mereka.

Melalui perencanaan SDM yang efektif, organisasi dapat mempersiapkan sumber daya manusia untuk memberikan kinerja optimal dalam menghadapi tantangan yang ada. Salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Namun, perkembangan pesat dalam kedua bidang ini membawa perubahan signifikan terhadap pola kehidupan manusia, khususnya di lingkungan organisasi atau lembaga. Individu dalam organisasi diharuskan untuk beradaptasi dan berinovasi agar tetap relevan dalam persaingan ketat dan untuk menjaga eksistensi mereka di tengah perubahan yang cepat.

Menurut Akilah (2018), "Manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi." Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran, serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif.

Dalam konteks pendidikan, hal ini menjadi semakin relevan, mengingat peran manajemen SDM yang krusial dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan.

Pendidikan, menurut UU No. 20 Tahun 2003, didefinisikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif, sehingga peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi diri mereka. Pendidikan bertujuan untuk membentuk kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang bermanfaat bagi individu, masyarakat, bangsa, dan negara. Oleh karena itu, keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan sangat bergantung pada manajemen SDM yang baik di dalam lembaga pendidikan.

Rahmatullah dan Hidayat (2021) menegaskan bahwa meskipun teknologi terus berkembang, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan SDM yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa melalui pengembangan nilai-nilai keilmuan. Rektor, dekan, kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, dan tenaga administrasi memainkan peran penting dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang mendukung proses pendidikan. Mereka adalah elemen kunci dalam pengembangan lembaga serta peningkatan kualitas lulusan.

Kasmir (dalam Habibi, 2022) menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia utama dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan, berpotensi meningkatkan mutu pendidikan melalui pembelajaran efektif. Manajemen SDM menekankan pentingnya peran manusia sebagai faktor penentu dalam organisasi. Dalam era perubahan cepat, pengelolaan SDM menjadi krusial bagi keberhasilan organisasi pendidikan, dan kegagalannya dapat menghambat kemampuan organisasi menghadapi tantangan.

Dari latar belakang tersebut, permasalahan yang diangkat adalah:

1. Apa pengertian manajemen SDM dalam pendidikan?
2. Apa tujuan manajemen SDM dalam pendidikan?
3. Apa tugas dan fungsi manajemen SDM dalam pendidikan?

4. Apa saja aktivitas manajemen SDM, termasuk perencanaan, seleksi, orientasi, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, pengembangan karir, dan pemberhentian?

Pembahasan ini bertujuan untuk memahami pentingnya pengembangan manajemen SDM dalam pendidikan serta dampaknya terhadap kualitas SDM, lembaga, dan produk lulusan. Dengan demikian, tulisan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai strategi dan praktik manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Kajian Pustaka

- a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Umar (2000) menyatakan bahwa MSDM mencakup pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam pengembangan tenaga pendidik. Matutina (2000) menekankan bahwa manajemen personalia adalah seni dan ilmu dalam merencanakan dan mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan pendidikan. Hariandja (2002) menambahkan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, serta kompensasi tenaga pendidik. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa MSDM dalam pendidikan adalah seni dalam mengatur hubungan tenaga pendidik agar lebih efektif. Plippo (1999) dan Panggabean (2004) menyoroti pentingnya perencanaan dan kepemimpinan dalam MSDM, sementara Yoder (1991) menekankan perlunya pengarahan yang efektif bagi tenaga pendidik.

- b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Werther dan Hariandja (2002) mengemukakan bahwa tujuan ini meliputi peningkatan produktivitas, pengurangan perputaran kerja, dan peningkatan loyalitas tenaga pendidik. Selain itu, pengembangan keterampilan dan kompetensi tenaga pendidik juga menjadi fokus untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif.

- c. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Aktivitas MSDM meliputi:

- Persiapan dan Pengadaan

- Pengembangan dan Penilaian
- Pengkompensasian dan Perlindungan
- Hubungan Kepegawaian

d. Perencanaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan bagian krusial dari MSDM. Nawawi (2005) menyebutkan bahwa perencanaan adalah proses penetapan tujuan dan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Terdapat beberapa tingkatan perencanaan, yaitu:

- Rencana Strategis: Menetapkan visi dan misi serta strategi jangka panjang.
- Rencana Program: Menggambarkan program yang mendukung pencapaian rencana strategis.
- Rencana Operasional: Fokus pada aktivitas spesifik dalam jangka pendek.
- Rencana Kegiatan Harian: Mengatur kegiatan untuk pencapaian target.

e. Fase-Fase Perencanaan

- Fase Pemikiran Strategis: Mengembangkan visi, misi, dan nilai lembaga pendidikan.
- Fase Perencanaan Strategis: Mengkombinasikan intuisi dan analisis untuk merumuskan rencana strategis.
- Fase Perencanaan Operasional: Menghasilkan rumusan kerja spesifik dalam jangka pendek.

3. Metode Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Literature Review atau tinjauan pustaka. Metode ini berfungsi untuk mengumpulkan serta menganalisis data atau informasi yang berkaitan dengan topik tertentu dari berbagai referensi, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, internet, tesis, maupun laporan penelitian lainnya. Melalui *literature review*, peneliti dapat menilai, membandingkan, dan menyatukan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai topik yang sedang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM) atau karyawan

yang terlibat dalam organisasi tersebut. SDM bukan hanya sekadar pelaksana tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga berfungsi sebagai penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Keterlibatan dan kontribusi mereka sangat memengaruhi efektivitas dan efisiensi proses kerja serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, peran SDM menjadi semakin vital. Para pendidik, administrator, dan staf kependidikan lainnya memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru, manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah, serta dukungan administratif oleh staf, semuanya berkontribusi pada pengalaman belajar siswa dan, pada akhirnya, pada kualitas pendidikan yang dihasilkan. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga pendidikan tidak terlepas dari kualitas dan komitmen SDM yang ada (Hikmat, A. (2022)).

Lebih jauh lagi, lembaga pendidikan harus memastikan bahwa para pendidiknya tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang memadai, tetapi juga keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metodologi pengajaran terkini. Dalam era yang penuh tantangan ini, di mana inovasi dan perubahan terjadi dengan cepat, SDM di lembaga pendidikan perlu ditingkatkan kemampuannya melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional. Pengembangan SDM di lembaga pendidikan merupakan proses yang sistematis dan memerlukan waktu, mencakup beberapa tahapan penting sebagai berikut:

1. Perencanaan: Melibatkan penyusunan strategi dan kebutuhan SDM. Tahap ini mencakup proyeksi jumlah tenaga pendidik yang diperlukan serta kualitas yang harus dimiliki untuk mendukung tercapainya tujuan lembaga.
2. Pelatihan: Untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik serta kependidikan. Pelatihan ini membantu dalam menjaga relevansi kompetensi mereka dengan kebutuhan zaman dan perkembangan pendidikan.
3. Pengorganisasian: Menyusun struktur organisasi dan menentukan tanggung jawab di setiap level, sehingga memudahkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.

4. Pemberian Arahkan: Memberikan bimbingan dan motivasi kepada staf agar dapat bekerja sesuai dengan rencana dan tujuan lembaga pendidikan. Komunikasi dan bimbingan yang efektif sangat penting untuk mendorong produktivitas.
5. Pengawasan: Memastikan bahwa implementasi dari perencanaan dan strategi SDM berjalan dengan efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Proses ini melibatkan penilaian kinerja dan umpan balik.

Menurut Junaidi dkk (2023), pengembangan SDM harus dimulai dari seleksi perekrutan yang ketat, dengan fokus pada kualitas calon tanpa terpengaruh oleh faktor pribadi. Seleksi yang tepat memungkinkan lembaga memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan berpotensi besar. Semua anggota organisasi pendidikan harus terlibat aktif, dan pengembangan harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang

Peran SDM dalam Keberhasilan Organisasi

SDM memiliki peran sentral dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi pendidikan. Menurut Winarti dalam Prameswari & Sucitra (2022), manajemen SDM di lembaga pendidikan membantu meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Dengan SDM yang kompeten, proses pendidikan dapat berjalan lebih lancar, dan hasil pendidikan yang diharapkan dapat tercapai (Wianto, A. (2022).

Manajemen SDM Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan: Merupakan upaya pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan, mencakup perencanaan, seleksi, penempatan, kompensasi, pengembangan karir, hingga pemberhentian pegawai. Tujuannya adalah memastikan ketersediaan SDM yang handal dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap kualitas pendidikan.

Manajemen: Istilah ini berasal dari bahasa Prancis kuno "management," yang berarti seni dalam melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, manajemen berarti mengelola, membimbing, dan mengawasi suatu organisasi.

Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang

Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mendukung penyelenggaraan pendidikan, sementara pendidik adalah tenaga kependidikan dengan kualifikasi sebagai guru atau dosen yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar.

Manajemen SDM di lembaga pendidikan berbeda dari lembaga profit, karena lebih fokus pada pembangunan pendidikan berkualitas dan pengembangan SDM yang kompeten untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2007, tugas utama guru dan dosen meliputi peningkatan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, serta pembinaan karakter dan nilai-nilai moral di kalangan peserta didik.

Aktivitas Manajemen SDM Pendidikan

1) Perencanaan SDM terdiri dari Pertama Metode Tradisional:

Berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, serta keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang ada. Kedua Metode Terintegrasi: Menyelaraskan perencanaan SDM dengan visi strategis organisasi, sehingga tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga proyeksi jangka panjang.

2) Seleksi:

Proses seleksi bertujuan untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi terbaik sesuai dengan kebutuhan jabatan. Proses ini biasanya melibatkan tiga tahap: pra-seleksi (penyaringan awal), seleksi (pengujian kemampuan dan kecocokan), serta pasca-seleksi (penempatan dan orientasi).

3) Orientasi:

Orientasi adalah program pengenalan bagi pegawai baru untuk membantu mereka beradaptasi dengan tugas, tanggung jawab, serta lingkungan kerja di lembaga pendidikan. Orientasi yang baik mempercepat integrasi pegawai baru dengan budaya kerja organisasi.

4) Manajemen Kinerja:

Proses berkelanjutan yang melibatkan persiapan, perencanaan, komunikasi kinerja,

pengumpulan data, evaluasi, dan pengukuran kinerja tenaga pendidik serta kependidikan. Hal ini memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan.

5) Pemberian Kompensasi:

Kompensasi diberikan berdasarkan prinsip adil dan wajar, bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak yang terlibat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi meliputi penawaran dan permintaan tenaga kerja, produktivitas individu, serta kondisi ekonomi.

6) Pengembangan Karir:

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kapasitas dan perencanaan jalur karir yang jelas bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Ini bertujuan untuk mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta memotivasi mereka untuk terus berkontribusi secara maksimal.

7) Pemberhentian:

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini mencakup prosedur yang adil dan transparan, termasuk evaluasi terakhir terhadap kinerja pegawai yang akan diberhentikan.

5. Kesimpulan

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam lembaga pendidikan. Kualitas dan komitmen para pendidik serta staf kependidikan sangat memengaruhi efektivitas dan efisiensi proses pendidikan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Proses pengembangan SDM di lembaga pendidikan mencakup perencanaan, pelatihan, pengorganisasian, pemberian arahan, dan pengawasan yang berkelanjutan. Dengan melakukan seleksi yang ketat dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidik secara sistematis, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen SDM yang berfokus pada peningkatan mutu pendidikan akan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sehingga berkontribusi pada kemajuan masyarakat secara keseluruhan.

Kesimpulannya, pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan tidak hanya penting untuk keberhasilan lembaga pendidikan, tetapi juga untuk peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Daftar Pustaka

- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1).
- Habibi, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1).
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat, A. (2022). KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DESA MELALUI APLIKASI SISTEM KEUANGAN DESA (SISKEUDES) DI KECAMATAN WARUNGKIARA KABUPATEN SUKABUMI. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 18(2), 41-60. <https://doi.org/10.37949/mimbar18219>
- Matutina, D. C. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nawawi, H. (2005). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Panggabean.
- Plippo, E. B. (1999). *Personnel Management* (6th ed.). New York: Prentice Hall of India.
- Rahmatullah, & Hidayat, W. (2021). Peran pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMPN 2 Parepare. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2). <https://www.eurekapedidikan.com/2018/03/manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-dunia-pendidikan.html> (Diakses pada tanggal 23/06/2010)
- Wianto, A. (2022). KUALITAS PELAYANAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI KANTOR SAMSAT PALABUHANRATU KABUPATEN SUKABUMI. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 18(2), 61-86. <https://doi.org/10.37949/mimbar18220>
- Yoder, D. (1991). *Personnel Management and Industrial Relation* (6th ed.).