

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan

Zenita Dwi Tiara^{1*}, Didit Supriyadi², Nelly Martini³

¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

^{2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

*Correspondence email: zenita.tiara@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan merupakan sumber kemajuan suatu bangsa, karena melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia pada suatu bangsa dapat ditingkatkan. Tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada nyatanya memerlukan SDM pendidikan maupun sumber daya manusia lainnya agar dapat berkerja secara lebih optimal. Manajemen SDM pendidikan mempunyai peran penting untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satunya yaitu pengembangan dan peningkatan kompetensi guru dan kepala sekolah. Manajemen SDM merupakan suatu pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai tujuan untuk melakukan suatu perencanaan, penerapan, rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karir karyawan atau pegawai dan juga inisiatif dalam mengembangkan organisasional di dalam organisasi atau suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu cara atau metode mengelola sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat lima domain SDM yang dianggap penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan yaitu profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif dan kerjasama.

Kata kunci : *Manajemen SDM; Lembaga Pendidikan; Mutu Pendidikan*

ABSTRACT

Education is a source of progress for a nation, because through education the quality of human resources in a nation can be improved. The demand to improve the quality of education in fact requires educational human resources and other human resources in order to work more optimally. Human resource management education has an important role to improve the quality of education, one of which is the development and improvement of the competence of teachers and principals. Human resource management is a human resource development that has the aim of planning, implementing, recruiting, training, and developing careers for employees or employees as well as initiatives in organizational development within an organization or a company. Human resource management is basically a way or method of managing human resources to support the achievement of organizational goals. There are five HR domains that are considered important in the development of human resources in education, namely professionalism, competitive power, functional competence, participatory excellence and cooperation.

Keywords : *HR Management; Educational Institutions; Quality of Education*

PENDAHULUAN

Tuntutan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai SDM pendidikan maupun sumber daya manusia lainnya untuk berkinerja secara optimal, dan hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, maupun tuntutan lingkungan eksternal yang makin kompetitif di era globalisasi dewasa ini yang menuntut kualitas sumber daya manusia yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan inovatif serta siap dalam menghadapi ketatnya persaingan. Untuk berperan dalam persaingan global, sebagai bangsa yang tergilas oleh roda perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi pada dasarnya suatu cara atau metode dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi, melalui upaya-upaya yang dapat mengembangkan kompetensi sumber daya manusia menjalankan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi.

SDM merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah Negara, oleh sebab itu maka pendidikan merupakan jalan keluar, selain itu juga manajemen sangat diperlukan, sebab dengan manajemen yang baik maka sebuah pendidikan akan melahirkan atau menghasilkan SDM yang unggul dan berkualitas, selain itu juga akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan sebuah Negara.

METODE

Metode yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah metode tinjauan literatur. Metode tinjauan literatur digunakan dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Langkah-langkah dalam melakukan metode tinjauan literatur meliputi: 1) mempersiapkan alat alat yang diperlukan, 2) membuat susunan daftar pustaka kerja, 3) menyusun waktu yang diperlukan waktu, 4) membaca dan membuat catatan penelitian-sumber data yang didapat dari membaca literatur yang sesuai, 5) mengelola bahan penelitian yang sudah diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pencarian data yang sesuai dengan topik dalam beberapa laporan, catatan, makalah atau artikel, dan jurnal terkait. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis.

HASIL

Pada dasarnya sekolah merupakan suatu lembaga yang menjadi penentu perkembangan pendidikan melalui sederetan birokrasi yang berhubungan dalam pengembangan pendidikan sekaligus pelaksana setiap program pendidikan yang telah dibuat mulai dari tingkat pusat sampai ke tingkat operasional.

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan dalam upaya pengembangan serta peningkatan mutu pendidikan dengan tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik. hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan sudah tidak bisa dibantahkan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagai penting dalam setiap kegiatan untuk meningkatkan dan relevansi mutu pendidikan. Mutu yaitu bagian esensial di dalam proses pendidikan yang meliputi mutu lulusan dan pelayanan.

Mutu lulusan mempunyai keterkaitan dengan lulusan yang memiliki nilai baik sekaligus berdaya saing, sedangkan mutu pelayanan mempunyai keterkaitan dalam kegiatan memberikan layanan kebutuhan peserta didik, guru, dan pegawai sekaligus masyarakat melalui cara yang tepay agar semua pihak merasa senang dengan pelayanan yang diberi oleh pihak sekolah (Mustari, 2014).

Untuk dapat mencapai kemajuan yang berlandaskan perubahan terencana dapat diperoleh melalui dua metode yaitu peningkatan mutu pendidikan yang mengacu akademis untuk memberi dasar dan peningkatan mutu pendidikan yang mengacu keterampilan hidup yang esensial. Mutu pendidikan bukan hanya ditentukan oleh sekolah, namun juga disesuaikan dengan pandangan serta arapan masyarakat yang terus berkembang. Oleh sebab itu sekolah diharuskan untuk terus meningkatkan mutu lulusan yang menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan menuju mutu pendidikan yang berlandaskan norma ideal (Sagala, 2013:170)

Untuk dapat melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik dan benar perlu diketahui apa dan bagaimana sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Dalam sumber daya manusia terdiri dari 2 daya yaitu daya pikir dan daya fisik. Daya pikir dan daya fisik menjadi penentu dari tegasnya kemampuan setiap manusia.

Perencanaan merupakan sesuatu yang sangat penting yang harus ada dalam sebuah lembaga pendidikan. Dengan adanya perencanaan maka lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik. munculnya kebutuhan terkait tingkat profesional akan membantu organisasi dalam melakukan tujuan dan membuktikan semakin berperannya sumber daya manusia saat meraih keberhasilan organisasi dan akan meningkatkan perhatian terkait manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen ialah ilmu dan seni dalam mengontrol alur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan. Terdapat enam unsur dalam manajemen yaitu Manusia (Men), Uang (Money), Metode (Methode), Materi (Material),

Mesin (Machine), dan Pasar (Market). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang Ilmu Manajemen yang berkembang dari unsur manusia yang terdapat pada enam unsur manajemen (Suwatno, 2018:16)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pokok yang dilaksanakan dalam perusahaan atau organisasi merupakan fungsi manajemen. Setiap pihak pada dasarnya melakukan dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operatif atau teknis. Fungsi manajerial merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan menggunakan pikiran, sedangkan fungsi operatif merupakan kegiatan yang dilaksanakan menggunakan fisik.

Tujuan Manajemen SDM Pendidikan

Tujuan dan manfaat yang jelas merupakan dasar dari manajemen yang baik, sebab jika tujuan dan manfaat dari suatu perusahaan dan organisasi tidak jelas maka proses manajemen menjadi tidak terarah dan tidak jelas. Untuk mencegah terjadinya hal tersebut maka perlu diketahui apa saja tujuan dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Berikut beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan :

1. Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan

Bidang apapun itu pada suatu organisasi yang berjalan akan menciptakan suatu produk dan jasa untuk kelompok tertentu di dalam lingkungan masyarakat. Hal ini berarti produk apapun itu baik dalam bentuk barang atau jasa harus diinterpretasikan dalam arti luas dan tidak sebatas pengertian klasik, dalam arti produk hanya di hasilkan dari organisasi dalam bidang perniagaan jasa. Melalui interpretasi dapat di lihat bahwa organisasi tidak dapat menjaga eksistensi dan keberlangsungan organisasi tanpa menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat.

Hal ini mempunyai arti bahwa tidak ada organisasi yang dapat bertahan dan melanjutkan eksistensi jika berada dalam kondisi yang dibatasi dan tanpa konteks. Sehingga organisasi diharuskan memahami tuntutan sosial untuk dapat terus bertahan.

2. Pencapaian tujuan organisasi

Meningkatnya kontribusi yang diberikan SDM dalam organisasi menunjukkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Tujuan dibentuknya manajemen sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan, melainkan sebagai alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

3. Pencapaian tujuan fungsional

Tugas fungsional merupakan istilah yang berarti tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan, baik tugas pokok maupun tugas penunjang. Dalam hal ini maksud dari pencapaian tujuan fungsional yaitu semua proses dan metode yang ditempuh karyawan dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi dengan maksimal. Adapun proses dan metode yang dilakukan yaitu perencanaan, rekrutmen, pemilihan, penempatan, pengupahan dan penggajian, pembinaan, pendidikan maupun pelatihan, pemeliharaan, dan pemberhentian, baik pemutusan hubungan kerja maupun pensiun.

4. Pencapaian tujuan pribadi

Keyakinan merupakan dasar dari seseorang bekerja dalam suatu organisasi, seseorang dapat mencukupi kebutuhannya baik dalam bidang material maupun kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, psikologi maupun intelektual.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat ini manajemen sumber daya manusia mendapat perhatian dari banyak pihak. Dampak yang sangat besar dalam efektivitas organisasi dipegaruhi oleh sumber daya manusia dibanding dengan sumber daya lainnya. Semakin baik sumber daya manusia dapat dikelola, maka akan semakin tingkat kemungkinan suksesnya organisasi di masa yang akan datang. Jika sumber daya manusia tidak diatur dengan baik maka efektivitas tidak dapat dicapai.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan sumber kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus diatur dengan baik. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia bersifat strategis bagi organisasi. Untuk mewujudkan eksistensi sebuah organisasi, dalam upaya meraih tujuan membutuhkan rencana sumber daya manusia yang efektif. Menurut Rivai bahwa jika tidak didukung pegawai yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi tidak bisa bertahan, berkembang, dan memajukan organisasi.

Fungsi-Fungsi Manajemen SDM Pendidikan

Pada saat perencanaan SDM terdapat dua elemen yaitu posisi-posisi dan orang-orang. Sedangkan pada fase perencanaan SDM yaitu jangka pendek yang memperhatikan efek kesamaan yang sama diantara keberadaan posisi dan masyarakat dan jangka panjang yang memperhatikan rencana yang terfokuskan di pengendalian masyarakat dan keperluan personal, proses yang saling bergantung dengan rencana fungsional jangka panjang yang lain, mendatangkan personal yang terus dikaji ulang untuk ditempatkan di posisi yang tepat, serta jarak mendatangkan dan antisipasi jika ada proses rekrutmen terjadi.

Proses perencanaan SDM merupakan suatu urutan sub proses yang berkaitan akan suatu aktivitas yang di dalamnya merupakan sebuah cara yang pasti dan terarah untuk mencapai tujuan. Proses adalah urutan cara yang terurut dan saling terhubung dengan proses perencanaan SDM.

1. Rekrutmen

Rekrutmen yaitu langkah awal dalam penyiapan pegawai. Simamora berpendapat bahwa rekrutmen merupakan urutan aktivitas menemukan dan menarik para pelamar kerja melalui motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menghilangkan kekurangan yang ada di dalam perencanaan kepegawaian. Tujuan dari rekrutmen yaitu untuk menyediakan calon pkerja yang nantinya akan dipilih oleh manajer sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan. Sedangkan schuler tujuan yang lebih detail yaitu agar konsisten dengan strategi, wawasan, serta nilai perusahaan dan untuk menetapkan keperluan rekrutmen di masa yang akan datang.

2. Seleksi

Seleksi menurut definisi T. Hani Handoko merupakan suatu kegiatan yang dipakai untuk menentukan apakah pelamar sesuai dengan klasifikasi atau tidak. Proses seleksi ini bervariasi antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya dan antara pekerjaan satu dengan pekerja lainnya. Sedangkan tujuan dari seleksi menurut Ike Kusdyah Rachmawati yaitu untuk memilih pegawai yang sesuai dengan keinginan.

Pada saat melakukan proses seleksi SDM terdapat beberapa faktor yang diperhatikan yaitu analisis tugas yang akan diberikan kepada calon pelemar, persyaratan yang harus terpenuhi, prestasi tugas yang harus dapat di selesaikan, perencanaan SDM yang sudah dibuat organisasi, hasil rekrutmen, dan karakter yang sesuai untuk loyalitas dan produktifitas. Semua proses tersebut dilaksanakan untuk mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dan memiliki nilai lebih untuk menempati posisi lowongan yang ada.

Pendidikan

Dalam etimologis atau kebahasaan, kata pendidikan berasal dari kata didik yang diberi imbuhan awal dan akhir pe-an. Lalu berubah menjadi suatu kata kerja mendidik yang mempunyai pengertian membantu anak untuk bisa melakukan aneka pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang diturunkan dari keluarga maupun masyarakat. Kata pendidikan dalam kamus besar bahasa Indonesia atau yang dikenal dengan KBBI adalah suatu proses pergantian sifat dan perilaku seseorang atau suatu kelompok dalam upaya meningkatkan kedewasaan dengan melalui suatu proses belajar dan latihan. Dalam kamus bahasa Inggris, pendidikan memiliki arti pelatihan dan pembelajaran. Namun di dalam terminologi Jawa, pendidikan dikenal sebagai “panggulawentah” yang mempunyai arti mengolah, mengajar, dan mengasuh baik fisik maupun kejiwaan anak.

Seorang pakar pendidikan dari luar Crow and Crow mengartikan pendidikan sebagai suatu proses yang didalamnya terdapat berbagai macam aktivitas yang sesuai bagi suatu individu dalam kehidupan sosial serta membantu melanjutkan adat dan budaya serta lembaga sosial dari generasi saat ini ke generasi selanjutnya. Sedangkan definisi yang dikemukakan oleh Carter V. Good mengatakan bahwa pendidikan merupakan serangkaian proses yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan perilaku lainnya yang nantinya bermanfaat bagi masyarakat.

Seorang ahli dari Indonesia, Ki Hajar Dewantara mendefinisikan bahwa pendidikan merupakan usaha membimbing dengan seluruh kekuatan kodrat yang adap ke anak baik sebagai suatu individu maupun sebagai anggota masyarakat supaya bisa meraih hidup yang layak. Selanjutnya ada ahli dari Indonesia lainnya yang bernama Radja Mudyaharjo mendefinisikan pendidikan dapat dipecah menjadi 3 makna maha luas, maha sempit dan luas terbatas. Pada makna secara maha luas, pendidikan diartikan

sebagai semua pengalaman belajar yang dilakukan secara terus menerus atau sepanjang hidup yang mempengaruhi pertumbuhan seseorang. Lalu makna secara sempit memiliki pengertian bahwa pendidikan merupakan persekolahan, dimana pendidikan merupakan pelajaran yang dilakukan oleh sekolah yang berperan sebagai suatu lembaga pendidikan. Adapun makna secara luas terbatas, pendidikan merupakan upaya yang secara sadar dilakukan melalui aktivitas bimbingan, pengajaran, atau latihan yang terjadi di dalam sekolah maupun luar sekolah agar dapat mempersiapkan peserta didik supaya dapat berperan secara benar dalam berbagai lingkungan hidup.

Dari setiap pengertian dari beberapa ahli pendidikan, maka kesimpulan dari pengertian pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk membimbing dan menuntun individu supaya dapat menjadi individu yang mempunyai martabat. Selain itu, pendidikan juga bisa menopang keberlangsungan hidup suatu individu pada saat melaksanakan latihan dan percobaan dalam upaya melawan dan beradaptasi dengan kehidupan yang akan ia jalankan.

Tujuan Pendidikan

Dalam Tap MPRS No. XXVI/MPRS/1966 tentang Agama, pendidikan dan kebudayaan menjelaskan tujuan pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia Pancasila sejati berdasarkan pembukaan UUD 1945. Dalam UU No. 2 tahun 1989 menegaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang mempunyai iman dan takwa kepada Tuhan YME dan mempunyai budi pekerti yang luhur, mempunyai pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, mempunyai kepribadian yang baik dan mandiri serta mempunyai sikap bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Tujuan dari pendidikan adalah memajukan individu, dimana tujuan itu merupakan serangkaian sasaran ke mana pendidikan dituju. Sasaran yang akan diraih lewat pendidikan mempunyai ruang lingkup yang sama dengan fungsi pendidikan. Bentuk tujuan dari pendidikan dapat berupa keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai. Sehingga tujuan dari pendidikan dapat dimaknai sebagai suatu sistem nilai yang disetujui kebenaran dan kepentingannya yang akan diraih dengan bermacam aktivitas, baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah. Wujud tujuan pendidikan dapat berupa pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap. Sehingga tujuan pendidikan bisa dimaknakan sebagai suatu system nilai yang disepakati kebenaran dan kepentingannya yang ingin dicapai melalui berbagai kegiatan, baik di jalur pendidikan sekolah maupun luar sekolah.

Fungsi Pendidikan

Fungsi dari pendidikan adalah membimbing, memberi orientasi, dan memberi arahan kearah mana pendidikan dilakukan secara baik. berdasarkan pengertian tersebut, fungsi dari pendidikan sangat lengkap, baik dalam segi pembelajaran maupun dalam segi akhlak peserta didik.

Fungsi pendidikan Indonesia menyatakan bahwa fungsi dari pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan keterampilan dan perilaku serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan nasional Indonesia sangat memprioritaskan untuk membangun sikap, karakter, dan transmisi nilai-nilai filosofis negara Indonesia. Hal tersebut bertujuan untuk menambah rasa nasionalisme dan dapat bersaing di kancah nasional.

Mutu Pendidikan

Nilai akhir dari ujian sekolah untuk peserta didik yang menyelesaikan pendidikannya dalam jenjang dan jenis tertentu tidak menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas dari sekolah tersebut, karena terdapat faktor-faktor lainnya yang menjadi alasan suatu sekolah dikatakan berhasil. Faktor-faktor tersebut seperti bagaimana aktivitas yang dilakukan saat mengajar, bagaimana kompetensi seorang guru dan tenaga pendidikan dalam sekolah tersebut, bagaimana fasilitas yang ada dan kelengkapan pemberian materi apakah sudah memenuhi dan layak digunakan, apakah sekolah bisa melakukan aktivitas tambahan dengan baik.

Berikut beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan akan berpengaruh dari setiap aspek, yaitu :

1. Efektifitas kegiatan belajar bukan hanya memindahkan pengetahuan atau menghafalkan dan menguasai pengetahuan yang sudah diajarkan melainkan menitik beratkan pada internalisasi meningkatkan aspek-aspek seperti efektif, kognitif, psikomotor dan kemandirian.
2. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat adalah faktor yang juga bisa mendukung sekolah untuk dapat mencapai visi, misi tujuan dengan program yang dilakukan secara terencana, berurutan, kreatif, inovatif, efektif dan terdapat keterampilan manajerial
3. efektif dalam pengelolaan tenaga kependidikan
4. sekolah mempunyai budaya mutu
5. mempunyai tim kerja yang saling mendukung, cerdas, dan dinamis
6. mempunyai kemandirian
7. adanya partisipasi dari warga sekolah dan masyarakat sekitar.
8. adanya transparansi
9. bisa melakukan perubahan
10. melakukan evaluasi perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan
11. mempunyai akuntabilitas
12. keluaran sekolah yang menekankan pada lulusan yang mandiri dan masagi

Dari indikator tersebut diharapkan dapat direalisasikan dengan komitmen bersama oleh pengelola pendidikan dengan membuat rencana, melakukan serta memantau. Sebagai suatu institusi pendidikan, sekolah merupakan tempat proses pembelajaran dilaksanakan, melalui aktivitas yang berfokus pada mengelola sumber daya manusia dan mengembangkan derajat hidup masyarakat.

Pada peningkatan mutu perencanaan serta penganggaran, selain dengan melaksanakan perbaikan seperti standar evaluasi diri, juga meliputi pengevaluasian hasil dari pembelajaran, serta melaksanakan sosialisasi terkait tingkat kepentingan evaluasi diri dalam meningkatkan mutu kinerja dalam lembaga pendidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen ialah ilmu dan seni dalam mengatur alur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan. Manajemen merupakan cara untuk mengatur atau bahkan untuk mengelola sesuatu agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal, dan juga untuk menuntaskan pekerjaan secara maksimal.

Pendidikan merupakan suatu proses membimbing individu dengan baik untuk dapat menjadi lulusan terbaik dan dapat memiliki martabat serta berperan dalam lingkungan masyarakat. Untuk menciptakan lulusan terbaik dibutuhkan suatu perencanaan yang baik agar dapat mencapai keberhasilan dalam membimbing peserta didik. Oleh sebab itu dibutuhkan peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola atau mengatur SDM yang ada di dalam suatu lembaga pendidikan.

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan dalam upaya pengembangan serta peningkatan mutu pendidikan dengan tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik. hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk dapat mencapai kemajuan yang berlandaskan perubahan terencana dapat diperoleh melalui dua metode yaitu peningkatan mutu pendidikan yang mengacu akademis untuk memberi dasar dan peningkatan mutu pendidikan yang mengacu keterampilan hidup yang esensial.

Manajemen yang baik memerlukan tujuan dan manfaat yang baik pula, sebab tanpa ada tujuan yang jelas maka sebuah manajemen akan menjadi tidak terarah, selain itu juga tidak memiliki konsep yang jelas terhadap hal yang akan di tuju, untuk itu perlu diketahui beberapa tujuan dalam manajemen SDM pendidikan, diantaranya : Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan, Pencapaian tujuan organisasi, Pencapaian tujuan fungsional, Pencapaian tujuan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- K.H.U Saefullah. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Kompri. 2014. *Manajemen Pendidikan 2*. Bandung: Alfabeta
- Mustari, Muhamad. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasri. 2020. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Pandawa : Jurnal Pendidikan dan Dakwah. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>

- Rohman, Arif. 2013. Memahami ilmu pendidikan. Yogyakarta : CV Aswaja Pressind
- Sujana, I. 2019. FUNGSI DAN TUJUAN PENDIDIKAN INDONESIA. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*. 4. 29. 10.25078/aw.v4i1.927.
- Sagala, Syaiful. 2013. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa Donni Juni. 2018. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tap MPRS No. XXVI/MPRS/1966. Tentang Agama, pendidikan dan kebudayaan
- Undang-Undang No. 2 tahun 1989. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.