



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan

Anindya Prameswari^{1*} Diah Ayu Sucitra²

¹Pendidikan Sejarah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung

²Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung
Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung, Indonesia.

*Corresponding e-mail: diahayusct@gmail.com

Received: 18 Februari 2022

Accepted: 9 Maret 2022

Online Published: 23 Maret 2022

Abstract: The Role of Human Resource Management in Educational Institutions.

The purpose of this study is to identify human resource management and explain the importance of the role of human resource management in educational institutions. The method used in this research is to use the literature review or literature review method. The results of this study indicate that the role of human resources is very important in educational institutions. This is due to the role of human resources, namely managing and managing an educational institution. Therefore the quality and effectiveness of teaching in an educational institution depends on human resources.

Keywords: education management, educational quality, human resources

Abstrak: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi mengenai manajemen sumber daya manusia dan menjelaskan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode studi pustaka atau *literature review*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia itu sangat penting di dalam lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan peran dari sumber daya manusia itu, yaitu mengelola dan mengatur sebuah lembaga pendidikan. Oleh sebab itu kualitas dan keefektifan pengajaran disebuah lembaga pendidikan tergantung pada sumber daya manusia.

Kata kunci: manajemen pendidikan, mutu pendidikan, sumber daya manusia

▪ INTRODUCTION

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang memiliki berbagai potensi seperti potensi untuk berkelompok dalam ikatan untuk mencapai suatu tujuan yang sama. Manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa tidak dapat ditelaah dengan hanya sebagai fenomena alam semata. Selain itu, manusia sebagai makhluk yang berakal tidak dapat ditelaah hanya sebagai fenomena budaya saja (Nurmalasari & Karimah, 2020). Namun dalam diri manusia selaku sebagai makhluk sosial tentunya melekat pada fenomena alam dan juga fenomena budaya, yang menjadi keunikan manusia. Manusia sebagai makhluk individu merupakan kesatuan jasmani dan rohani yang mencirikan otonomi dirinya, dimana sejak bayi lahir sampai dengan dewasa, manusia tetap individu yang tidak berdaya tanpa bantuan orang di sekitarnya atau bantuan orang lain (Masi, Maran, & Anwari, 2021). Manusia itu hidup dilahirkan hidup berkelompok, juga dididik oleh sebuah kelompok mulai dari keluarga, lingkungan masyarakat, sekolah dan lainnya, hampir dari semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja dalam suatu organisasi atau kelompok. Ungkapan tersebut menandakan bahwa manusia dan kelompok telah menyatu atau tidak terpisahkan, karena sejatinya organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya manusia.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi agar mendapatkan hasil maksimal yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM) (Zulkipli, 2022). Maka perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019). Sumber daya yang penting dalam manajemen yaitu salah satunya adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, juga merupakan faktor dari manusia yang memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia.

Pada lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pun dalam suatu lembaga pendidikan (Nurmalasari & Karimah, 2020). Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur yang lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri yakni dari sumber daya manusia yang bermutu pula (Winarti, 2018).

Berdasarkan pada pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam lembaga Pendidikan manajemen sumber daya manusia sangat penting. Sudah banyak penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Hanya saja masih sangat sedikit penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan terutama pada lembaga Pendidikan yang ada dilampung. Maka sangat penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Untuk itu,

peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan”.

▪ METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Litterature Review. Pada metode penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia. Dengan metode ini peneliti melakukan review dan mengidentifikasi jurnal-jurnal secara terstruktur yang pada setiap prosesnya mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan (Triandini, Jayanatha, Indrawan, Putra, & Iswara, 2019). Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti mengumpulkan artikel jurnal nasional dari Google Scholar. Artikel yang dikumpulkan hanya artikel yang dipublikasi dalam rentang waktu 2018 hingga 2022. Dari berbagai artikel peneliti memilih 10 artikel yang terkait dengan kata kunci sumber daya manusia dan Lembaga pendidikan. Selanjutnya jurnal tersebut dianalisis dan disusun secara utuh kedalam sebuah pembahasan yang ditulis pada artikel ini.

▪ RESULT AND DISCUSSION

Berikut ini merupakan bagian yang ditinjau dari beberapa artikel yang telah penulis baca. Artikel yang telah diulas merupakan penelitian yang dilakukan di berbagai jurnal. Tabel tersebut menjelaskan hasil kajian pustaka yang dilakukan oleh penulis.

Tabel Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan.

No	Penulis	Judul	Hasil
1.	(Nurmal asari & Karimah , 2020)	Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik	Peran dari sumber daya manusia sangat penting di sebuah lembaga pendidikan. Karena peran dari manusia itu yang akan mengelola adanya sebuah lembaga tersebut. Maka kualitas dan keefektifan pengajaran dalam sebuah lembaga pendidikan tergantung pada sumber daya manusianya.
2.	(Astuti, 2018)	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah	Manajemen SDM ini dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya.
3.	(Akilah, 2018)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan	Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu saja sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari sumber daya manusia yang bermutu pula.

No	Penulis	Judul	Hasil
4.	(Purwadi, 2019)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung	Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya suatu tujuan dalam organisasi, serta pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi.
5.	(Ekawati, 2018)	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT	Manajemen sumber daya manusia dari aspek; perencanaan berdasarkan skala kebutuhan, pengorganisasian melibatkan pengurus organisasi, pengarahan job description yang sudah ditentukan, pengendalian berbasis Quality Assurance (QA), Peningkatan tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan. Mutu pendidikan memakai standar proses untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
6.	(Makulase & Sari, 2018)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)	Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, manajemen berbasis syariah dapat diterapkan dan diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah Allah SWT.
7.	(Widiansyah, 2019)	Pengendalian Mutu: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan	Pengendalian terhadap mutu pendidikan menyangkut unsur input, proses dan output. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pengendalian mutu pendidikan, akan difokuskan terhadap unsur input, proses dan output pendidikan. Agar pengendalian mutu berjalan efektif maka diperlukan rencana yang jelas, lengkap dan terintegrasi supaya dapat dilaksanakan sistem pengawasan yang efektif dan efisien, dan sumber daya manusia yang ada diharapkan mampu menyusun perencanaan program pengendalian

No	Penulis	Judul	Hasil
			mutu tersebut.
8.	(Amelia, Manurung, & Purnomo, 2022)	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi	Manajemen sumber daya manusia sendiri mempunyai tiga fungsi yakni: fungsi manajerial, fungsi operasional, dan berfungsi mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Sedangkan tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan staff, pengembangan sumber daya manusia, mengurus kompensasi, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, mengurus hubungan pekerja, dan turut mengurus hubungan industrial. Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi.
9.	(Chotimah & Nisa, 2019)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet	Selain itu, mutu pendidikan juga merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan, karena mutu pendidikan merupakan suatu tolok ukur sebuah sekolah berkualitas atau tidak. Dan sebaliknya jika mutu pendidikan suatu bangsa rendah, maka dapat dikatakan bahwa negara tersebut merupakan negara yang kurang maju.
10.	(Akilah, 2018)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan	Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena manusia adalah elemen pertama dan utama dalam manajemen sebelum aspek lainnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mencapai tujuan organisasi, tidak terkecuali dalam institusi pendidikan.

Berbagai istilah sering digunakan untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia, misalnya seperti manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, dan manajemen hubungan industrial. Pergantian istilah dari manajemen

personalia kepada manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan juga menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi (Purwadi, 2019). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia ini dianggap semakin penting, karena dalam tujuan organisasi, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia itu dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan istilah manajemen sumber daya manusia (Sirojudin & Waqfin, 2020). Istilah manajemen sendiri artinya kumpulan pengetahuan mengenai bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam suatu lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan juga untuk kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat (Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah, dan kegiatannya berada pada mata rantai kebutuhan sistem sekolah (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi, yang menyediakan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi dimasa mendatang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas (Hasnadi, 2019). Sementara fungsi perencanaan SDM adalah untuk memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi, dan yang lainnya, sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan ketersediaan SDM bagi organisasi, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi, dan pengembangan SDM (Utama & SE, 2020).

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam Sutrisno (2009:7), yaitu meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan juga memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya.

3. Membantu mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, yang kaitannya dengan implikasi SDM.
4. Memberi sebuah dukungan yang akan membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai situasi yang sulit dalam hubungan antar pekerja, dalam meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan, menurut Schuler et al dalam Sutrisno (2009:7), manajemen sumber daya manusia ada tiga tujuan utama, yaitu:

1. Membenahi tingkat produktivitas.
2. Membenahi kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi itu sangat penting, maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan, dan pengembangan, serta motivasi dan pemeliharannya. Sementara peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi, dikelompokkan menjadi beberapa peran, diantaranya adalah sebagai berikut (Utama & SE, 2020):

a) Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Peran administrasi ini dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi juga semakin berperan dan turut dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

b) Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peran ini lebih bersifat taktis, yakni meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi, dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi, hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

c.) Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia.

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia yang merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Supaya sumber daya manusia dapat berperan strategis, maka harus difokuskan terhadap masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

▪ CONCLUSION

Berdasarkan hasil *literature review* dapat disimpulkan bahwa peranan sumber daya manusia itu sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi, karena manusia merupakan kunci dari semua persoalan. Dimana peran sumber daya manusia dalam kegiatan manajemen itu sangatlah penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena pada nantinya manusialah yang akan mengelola atau mengatur adanya sebuah lembaga tersebut. Maka kualitas dan keefektifan pengajaran di lembaga pendidikan bisa dilihat pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat

▪ REFERENSI

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Astuti, A. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 604-624.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 141-148.
- Makkulasse, R., & Sari, N. I. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (Ptkin). *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*, 1(1).
- Masi, R., Maran, M. D. M. M., & Anwari, A. M. (2021). *EKSISTENSI MANUSIA PERSPEKTIF PENDIDIKAN*: EDU PUBLISHER.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44.
- Purwadi, E. (2019). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung,
- Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275-275.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode

- pengembangan sistem informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63-77.
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*: UNJ PRESS.
- Widiansyah, A. (2019). Pengendalian mutu: Implementasi manajemen sumber daya manusia, optimalisasi fungsi pengendalian dalam dunia pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 19(1), 21-26.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26.
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57-66.