

PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Asri Yuni Vikasari *¹

Anis Zohriah ²

Abdul Muin Bahaf ³

^{1,2,3} UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

*e-mail : 222625224.asri@uinbanten.ac.id ¹, aniszhohriah@uinbanten.ac.id ², abdul.muin@uinbanten.ac.id ³

Abstrak

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mengembangkan organisasinya, yang utama diperlukan sebagai penggerak organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Metode yang digunakan pada artikel ini adalah kualitatif, sedangkan jenis pendekatannya yaitu Library Research. Penulis menjadikan literatur sebagai sumber data utama, Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menjelaskan pentingnya konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam Pendidikan yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam Pendidikan. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri yaitu sumber daya manusia yang bermutu, maju tidaknya suatu lembaga pendidikan maupun lembaga pendidikan Islam tergantung pada pengelolaan yang baik

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

Abstract

Every organization needs resources to develop its organization, the main one of which is needed as an organizational driver, one of which is human resources. The method used in this article is qualitative, while the type of approach is Library Research. The author makes literature as the main source of data, the purpose of writing this article is to explain the importance of the basic concepts of human resource management in Education, namely the understanding of human resource management, the objectives and functions of human resource management in Education. The role of human resource management in an educational institution certainly greatly contributes to helping improve the quality of education, because quality education comes from people who manage education itself, namely quality human resources, the progress or failure of an educational institution or Islamic educational institution depends on good management

Keywords: education management, human resources, hr management

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mengembangkan organisasinya, yang utama diperlukan sebagai penggerak organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dibandingkan dengan elemen sumber daya lain dalam sebuah organisasi seperti modal maupun teknologi, karena manusia yang mengendalikan factor lainnya (Eri Susan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang perlu dikelola dengan baik, sehingga manajemen sumber daya manusia itu bersifat lebih strategis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Peran dari manajemen sumber daya manusia sebagai sentral dalam suatu organisasi meliputi peran operasional manajemen sumber daya manusia, peran administrasi sumber daya manusia dan peran strategis manajemen sumber daya manusia (Solehan, 2022). Sumber daya manusia berpengaruh besar dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi, manusia berperan dalam merancang, mengelola dan menjalankan operasi, strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Semakin besar sebuah organisasi tersebut semakin banyak manusia yang ikut berperan dalam pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus komprehensif dan terprogram, yang artinya perencanaan sumber daya manusia dilakukan strategis dan sistematis terkait pada

pramalan penyediaan tenaga kerja di masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai yang dibutuhkan dengan mendapat sumber informasi yang tepat (Novia Halisa, 2020). Keberhasilan dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif menjadi modal awal dan pondasi yang baik untuk kelancaran implementasi program kerja dan pencapaian tujuan Lembaga Pendidikan. Perencanaan tersebut diarahkan sebagai upaya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan visi dan misi Lembaga Pendidikan (Endah Winarti, 2018).

Setiap sumber daya memiliki peran tersendiri yang saling berkaitan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia mampu mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia meningkat sehingga akan lebih kompetitif serta dapat merespon berbagai tantangan demi keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Dalam pandangan organisasi modern membutuhkan model komunikasi partisipatif, dengan memberi ruang agar semua komponen organisasi terlibat dalam berkomunikasi (Moch Hanafi, 2020).

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia adalah aset yang berharga, oleh karena itu dalam konsep manajemen strategis posisi manajer adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam pengambilan keputusan, sehingga perlu melibatkan perencanaan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Optimalisasi pemanfaatan sumber daya dalam upaya pencapaian visi dan misi bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkompeten. Berdasarkan hal tersebut peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat krusial di sebuah institusi (Binti Nasukah, 2018). Manajer berperan penting dalam memberikan arahan, motivasi dan bertanggung jawab terhadap pemanfaatan seluruh pegawai dengan efektif dan efisien. Manajer perlu memastikan bahwa organisasi atau perusahaannya memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat dan waktu yang tepat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya (Anika Amelia, 2022).

Permasalahan manajemen yang terjadi dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya tentang alat-alat kerja, mesin produksi, uang maupun lingkungan kerja namun juga karyawan yang mengelola factor-faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia sebagai factor produksi, dari masukan atau *input* yang diolah perusahaan dan menghasilkan keluaran atau *output* (Nuraeni Gani, 2021). Institusi Pendidikan dihadapkan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang semakin kompleks. Ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, perubahan pelanggan institusi, perubahan teknologi yang pesat, perubahan kondisi social, ekonomi, politik dan lingkungan yang mendorong institusi agar meninjau Kembali praktik pengelolaan sumber daya manusia yang telah dimiliki. Tuntutan Lembaga Pendidikan salah satunya adanya arah pengembangan atau visi bersinergi melalui keunggulan sumber daya yang dimiliki, seperti: ketersediaan teknologi yang memadai dalam administrasi dan pengajaran, prestasi akademis peserta didik dan lulusan, variasi metode pengajaran serta ketersediaan laboratorium (Binti Nasrukah, 2018).

Seiring berjalannya waktu perubahan lingkungan yang dihadapi oleh sumber daya manusia begitu menantang, perubahan muncul dengan cepat dan masalah-masalah yang luas. Menurut Mathis dalam Apriyanti Widiensyah menyimpulkan bahwa tantangan yang dihadapi sumber manusia sebagai berikut: (a) Perekonomian dan perkembangan teknologi, (b) ketersediaan dan kualitas tenaga kerja, (c) kependudukan dengan masalahnya dan (d) restrukturisasi organisasi (Apriyanti Widiensyah, 2018). Menurut Amarulloh di dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat melakukan pengembangan manajemen sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi. Perusahaan dapat mendorong karyawannya agar lebih produktif dan kreatif dalam menghadapi perubahan di era digitalisasi (R Sabrina, 2021).

Menurut UU RI nomor 14 tahun 2005 mengenai pendidik memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Pendidik terlibat langsung dalam proses pembelajaran, menilai kinerja siswa serta mendukung perkembangan akademik. Sedangkan Tenaga kependidikan berperan dalam mendukung operasional Lembaga Pendidikan namun tidak terlibat secara langsung dalam pembelajaran, namun mendukung di fungsi-fungsi lain meliputi administrasi, keamanan, kebersihan dan

perawatan fasilitas. Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidikan adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong baelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan. Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di dalam Pendidikan yang berkualitas secara proaktif mampu mendukung organisasi agar mencapai tujuannya. Menurut Endang Herawan Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diarahkan pada upaya membangun Pendidikan yang berkualitas dan membentuk SDM tidak hanya produktif serta kreatif namun juga yang handal dan berprestasi (Endah Winarti, 2018).

Sumber daya manusia seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensipotensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan (Sujanto dalam Rahmah Utamy, 2020). Meskipun peran antara pendidik maupun tenaga pendidik berbeda, namun keduanya memiliki peran penting dalam menjalankan operasional di Lembaga Pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Rahmat menjelaskan bahwa orang yang memiliki religiulitas cenderung akan bersikap Amanah dalam bekerja. Muslim yang bekerja dan memperhatikan kewajiban agamanya diyakini lebih bertanggung jawab dan dapat dipercaya sebab dia bukan hanya mengemban Amanah di organisasi tersebut akan tetapi juga kepada Tuhannya (Ihsan Rahmat, 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, sehingga untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan pendidikan (Ulfah, 2022). Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari salah satu sumber daya manusia dan sekaligus merupakan asset yang akan mencetak insan yang cerdas dan bermartabat, dalam upaya mewujudkan bangsa dan masyarakat yang maju, mandiri dan sejahtera, peranan pendidikan sangat penting, dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju, diharapkan peran SDM khususnya pada lingkup lembaga pendidikan (Arifudin dalam Solehan, 2022). Berdasarkan paparan diatas tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menjelaskan pentingnya konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam Pendidikan yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam Pendidikan.

METODE

Metode yang digunakan pada artikel ini adalah kualitatif, sedangkan jenis pendektannya yaitu *Library Research*. Penulis menjadikan literatur sebagai sumber data utama, Teknik pengumpulan data dengan melakukan identifikasi artikel-artikel di jurnal melalui media online atau website. Dengan rangkaian aktivitas mengumpulkan bahan, membaca literatur, membuat catatan kecil lalu mengolah hasil bacaan tersebut menjadi data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi salah satu factor yang sangat penting di sebuah organisasi, baik pada institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan perkembangan instisusi atau perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, manajemen

sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan institusi atau perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat (Eri Susan, 2019).

Manajemen terdiri dari ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur-unsur manajemen yang disebut 6M, yaitu *men, money, method, materials, machines dan marke* (Imbron & Ibrahim, 2021). Menurut Dhoni Kurniawati mengutip pendapat Garry Desseler bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan perusahaan atau institusi dengan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan atau institusi (Jalaluddin Mahalli, 2023)

Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari manusia yang mengelola pendidikan itu sendiri yaitu sumber daya manusia yang bermutu, maju tidaknya suatu lembaga pendidikan maupun lembaga pendidikan Islam tergantung pada pengelolaan yang baik (Solehan, 2022). Karakteristik sumber daya yang berkualitas yang perlu dimiliki dan dikuasai manusia terdidik Indonesia meliputi: (1) Memiliki kemampuan, nilai dan sikap yang memungkinkannya berpartisipasi secara aktif, cerdas dalam proses politik; (2) Memiliki kemampuan, etos kerja dan disiplin kerja yang memungkinkannya aktif dan produktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ekonomi; (3) Memiliki kemampuan dan sikap ilmiah untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui kemampuan penelitian dan pengembangan; (4) Memiliki kepribadian yang mantap, berkarakter dan bermoral, serta berakhlak mulia. (Soedijarto dalam Apriyanti Widiyansyah, 2018).

Menurut Henry Simamora MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus (Nuraeni gani, 2021). Seorang tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun. Seorang tenaga kependidikan akan memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya (Ramdani Mubarak, 2021). Seorang kepala sekolah yang cerdas, kreatif dan tanggap, dia harus mampu mengatasi dan mencari solusi dalam masalah yang dihadapi yaitu ;1) faktor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, pengetahuan, motivasi, dan komitmen yang tinggi, 2) menciptakan suasana kerja yang menggairahkan dan penuh kekeluargaan, 3) volum atau upah gaji bukanlah factor utama dalam meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, tetapi adalah kenyamanan kerja dan ketenangan hidup (Sakban, 2019).

Kebhasilan Ataupun Kegagalan Suatu Organisasi Dapat Ketahui Penyebabnya. Manajemen Strategik Memiliki Dua Elemen, Yakni Formulasi Strategik Dan Implementasi Strategik. Formulasi Strategik Berkaitan Dengan Penentuan Visi, Misi, Arah, Sasaran Dan Tujuan. Sedangkan Implementasi Berkaitan Dengan Struktur, Sdm Dan Sistem Organisasi, Kesemuanya Ini Memerlukan Kepemimpinan Dan Budaya Yang Sesuai Dan Kokoh (Sri Nurabdiah, 2020).

Kebutuhan untuk menyelaraskan kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan dinamika lingkungan, mendorong munculnya perspektif agar institusi lebih memperhatikan sumber daya manusia untuk kebutuhan jangka panjang institusi. Institusi perlu menginvestasikan tidak sedikit dana untuk merekrut tenaga-tenaga terbaik, memberikan pelatihan, dan menempatkannya pada tempat yang tepat, dan berupaya meningkatkan produktivitasnya melalui pemenuhan kesejahteraan hidup mereka. Dengan demikian, insitusi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, dan berdedikasi, sehingga memberikan

keuntungan jangka panjang terhadap insitusi. Berbeda dengan organisasi bisnis yang *core business*-nya bertujuan mendapatkan keuntungan, institusi pendidikan memiliki *Core business* pengajaran, yang tujuannya utamanya adalah mencetak generasi yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan akhlak yang baik, sebagaimana amanat yang tertuang dalam uu sisdiknas tahun 2003. Terwujudnya tujuan ini membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia melalui strategi yang mendorong tersedianya tiga unsur penting: (1) sumber daya manusia, baik tenaga pendidik maupun kependidikan yang berkompeten; (2) manajemen yang baik; dan (3) school culture yang sehat (Binti Nasukah, 2018).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Anika Amelia, 2022).

Beberapa tujuan Human Resources Management, yang dikemukakan beberapa ahli, antara lain: (1) *Organizational effectiveness*, yaitu untuk keefektifan organisasi; (2) *Human Capital Management*, yaitu untuk melakukan pengelolaan terhadap modal utama perusahaan, yakni manusia; (3) *Knowledge Management*, yaitu untuk mendorong perkembangan pengetahuan khusus perusahaan serta keahlian yang dihasilkan dari proses pembelajaran organisasi; (4) *Reward management*, yaitu untuk meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai dengan cara memberikan kebijakan yang meyakinkan pegawai bahwa mereka bernilai, dengan memberikan reward terhadap apa yang mereka lakukan dan diberi penghargaan sesuai dengan tingkat keahlian dan kompetensi yang mereka raih; (5) *Employ relations*, yaitu menciptakan iklim organisasi yang mendukung adanya hubungan yang produktif dan harmonis antara manajemen dengan pegawai; (6) *Meeting divers need*, yaitu untuk menyatukan keinginan yang berbeda antara stakeholder dengan manajemen perusahaan; dan (7) *Bridging the gap between rhetoric and reality*, yaitu untuk menjembatani antara strategi manajemen dengan pelaksanaan dilapangan, (Amstrong dalam binti Nasukah, 2018)

Tujuan pokok dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu: 1) untuk memperbaiki kinerja, 2) untuk mengupggrade kompetensi, 3) untuk mengupggrade kemampuan TIK, 4) untuk memecahkan permasalahan, 5) untuk promosi . Tujuan tersebut menjadi acuan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menopang kualitas pendidikan di lembaga pendidikan islam (Ramdani Mubarak, 2021).

Melalui manajemen SDM diharapkan terjadi peningkatan kinerja karyawan di suatu lembaga. Jika mengacu pada lembaga pendidikan, maka karyawan yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan.(Wilis Werdiningsih, 2021). Pendidik memiliki peranan yang strategis di dalam Pendidikan, kemampuan profesional pendidik menjadi tanggung jawab Lembaga Pendidikan. Pemerintah harus ketat dan selektif dalam menugasi Lembaga Pendidikan agar menyiapkan guru professional dan pembinaan setelah bertugas di sekolah. Lembaga Pendidikan yang professional akan menghasilkan guru yang professional, sebab guru sebagai jabatan professional, membutuhkan Pendidikan lanjutan dan Latihan khusus. Adapun sertifikasi pendidik menjadi upaya untuk menjamin bahwa setiap pendidik dijamin kualifikasi dan kemampuannya baik secara pedagogic, kepribadian social dan profesionalnya (Soedijarto dalam Apriyanti Widiensyah, 2018).

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Menurut Werner dan De Simon membagi fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih umum bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi utama dan fungsi pendukung. Dimana fungsi utama manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, kesempatan dalam kesetaraan, pengadaan karyawan, rekrutmen dan seleksi, kompensasi dan manfaat, hubungan kekaryawanan, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, pengembangan sumber daya manusia. Adapun faktor pendukungnya adalah desain pekerjaan, sistem penilaian kinerja manajemen dan karyawan, penelitian dan sistem informasi

(Ramdani Mubarak, 2021). Di dalam kegiatan manajemen SDM terdapat serangkaian tahapan yang harus dilaksanakan. Yakni mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan dan penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi keselamatan kerja, pengembangan karir, dan pensiun atau jaminan hari tua. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut dilaksanakan untuk menjamin kinerja karyawan agar maksimal serta kesejahteraan dapat tercapai (Wilis Werdiningsih, 2021).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Perencanaan ini berkaitan dengan menentukan jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi, oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia diawali dengan analisis kebutuhan (Moch Hanafi, 2020)

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu di masa mendatang, sekaligus sebagai sebuah strategi pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kesuksesan (Endah Winarti, 2018).

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahannya adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.

- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karyawan yang sudah melalui proses perekrutan dan seleksi tentunya dianggap kompeten dalam pekerjaan yang akan ditanggungjawabkan (Novia Halisa, 2020)

- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Penempatan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Karmita dalam Moch Hanafi, 2020)

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Islam memandang pelatihan dan pengembangan bukan hanya dari sisi bertambahnya kemampuan intelektual, tetapi juga menekankan kedalaman

moral yang bersumber pada spiritual atau agama (Ihsan Rahmat, 2018). Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut (Riska Gustiana, 2022)

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya: (a) Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. (b) Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal (Nuraeni Gani, 2021)

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964 (Malayu dalam Eri Susan, 2019). Menurut Tambaten dalam Wenny Febrian mengungkapkan bahwa apapun alasan mengapa sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, penting untuk menjaga agar dampak negatifnya seminimal mungkin, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan yang bersangkutan (Wenny Febrian, 2022).

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri yaitu sumber daya manusia yang bermutu, maju tidaknya suatu lembaga pendidikan maupun lembaga pendidikan Islam tergantung pada pengelolaan yang baik.

Beberapa tujuan Human Resources Management, yang dikemukakan beberapa ahli, antara lain: (1) *Organizational effectiveness*, yaitu untuk keefektifan organisasi; (2) *Human Capital Management*, yaitu untuk melakukan pengelolaan terhadap modal utama perusahaan, yakni

manusia; (3) *Knowledge Management*, yaitu untuk mendorong perkembangan pengetahuan khusus perusahaan serta keahlian yang dihasilkan dari proses pembelajaran organisasi; (4) *Reward management*, yaitu untuk meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai dengan cara memberikan kebijakan yang meyakinkan pegawai bahwa mereka bernilai, dengan memberikan reward terhadap apa yang mereka lakukan dan diberi penghargaan sesuai dengan tingkat keahlian dan kompetensi yang mereka raih; (5) *Employ relations*, yaitu menciptakan iklim organisasi yang mendukung adanya hubungan yang produktif dan harmonis antara manajemen dengan pegawai; (6) *Meeting divers need*, yaitu untuk menyatukan keinginan yang berbeda antara stakeholder dengan manajemen perusahaan; dan (7) *Bridging the gap between rhetoric and reality*, yaitu untuk menjembatani antara strategi manajemen dengan pelaksanaan dilapangan,

Di dalam kegiatan manajemen SDM terdapat serangkaian tahapan yang harus dilaksanakan. yakni mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan dan penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi keselamatan kerja, pengembangan karir, dan pensiun atau jaminan hari tua. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut dilaksanakan untuk menjamin kinerja karyawan agar maksimal serta kesejahteraannya dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam* 21.2 (2022): 128-138.
- Widiansyah, Apriyanti. "Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan." *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika* 18.2 (2018): 229-234.
- Nasukah, Binti. "Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 3.1 (2018): 51-81.
- Winarti, Endah. "Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 3.1 (2018): 1-26.
- Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.
- Rahmat, Ihsan, and Netta Agusti. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai, dan Benturan." *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18.1 (2018): 23-38.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. "Manajemen sumber daya manusia." (2021).
- Winulyo, Jalaluddin Mahalli, Abd Aziz, and Popy Rachman. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK DI SDN SUKABUMI 2 KOTA PROBOLINGGO." *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi* 10.3 (2023): 957-970.
- Hanafi, Mochamad. "Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 5.1 (2020): 31-44.
- Halisa, Novia Nur. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1.2 Desember (2020): 14-22.
- Uyun, Nurul. "Manajemen sumber daya manusia." (2021).
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1. umsu press, 2021.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1.3 (2020): 225-236.
- Mubarok, Ramdanil. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam." *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.2 (2021): 131-146.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 657-666.

- Sakban, Sakban, Ifnaldi Nural, and Rifanto Bin Ridwan. "Manajemen sumber daya manusia." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 2.1 (2019): 93-104.
- Solehan, Solehan. "Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam." *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5.2 (2022): 607-613.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6.1 (2020): 109-114.
- Febrian, Wenny Desty, et al. "Manajemen sumber daya manusia." (2022).
- Werdiningsih, Wilis. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2.1 (2021): 113-124.