

THE BASIC CONCEPT AND IMPLEMENTATION THEORY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATIONAL RANGE

Indah Nur Af'idatun Fithroh¹, Virgi Syafiq Ghiyats Brilianov², Abdul Kodir³, Fahad Achmad Sadat⁴

IAIN Syekh Nurjati Cirebon, STIT Buntet Pesantren Cirebon
indahnurafidatunf@mail.syekhnurjati.ac.id¹, virgisyaqiq@gmail.com²,
abdulqodir726@gmail.com³, fahad@stit-buntetpesantren.ac.id⁴

INFORMASI ARTIKEL

Submitted : 2023-12-13
Review : 2023-12-13
Accepted : 2023-12-15
Published : 2023-12-31

KEYWORDS

Teori dan Konsep Dasar, Manajemen Sumberdaya Manusia, Bidang Pendidikan.

A B S T R A K

Teori manajemen sumber daya manusia memperhatikan kualitas hubungan manusia sebagai pelaku dalam sebuah organisasi atau lembaga. Penelitian ini memiliki maksud untuk mendalami teori-teori manajemen penelitian manusia, memahami konsep dasar manajemen penelitian manusia, dan cara penerapan manajemen penelitian manusia dalam bidang pendidikan. Kualitatif dipilih sebagai pendekatan yang diaplikasikan pada penelitian ini dengan metode yang dipakai yakni studi literatur. Penelitian ini mendeskripsikan sumber literatur tentang manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan pada sumber yang dikaji, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang terdiri atas proses merencanakan, mengorganisasikan, membimbing, membuat, mengembangkan kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, melatih, dan memindahkan. Mengenai penerapannya, konsep dasar manajemen sumber daya manusia meliputi pengaruh karyawan, aliran sumber daya manusia, sistem penghargaan, dan sistem kerja. Di samping itu, pengaplikasiannya bidang pendidikan meliputi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan, Rekrutmen dan Seleksi Guru/Guru Besar, Pelatihan dan Pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan kurikulum, pengelolaan sumber daya fisik, pengelolaan keuangan pendidikan, pengelolaan perubahan, serta penanganan konflik dan masalah pendidikan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi perhatian utama pada pembahasan manajemen yang difokuskan pandangannya dalam mengupayakan implikasi sumber daya manusia pada beberapa aktivitas sebuah lembaga atau organisasi. Tujuan sebuah lembaga atau organisasi, pengelolaan sistem supaya ia beroperasi dengan baik

diperlukan sumber daya manusia yang di dalamnya mencakup faktor pelatihan, pengembangan, motivasi dan faktor lainnya (Ningrum, 2016). Melalui hal tersebut, tujuan organisasi atau lembaga dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu karakteristik penting dalam hal tersebut (Priyatna, 2021). Oleh karena itu, dalam suatu organisasi *me-manage* atau mengelola sumber daya manusia yang berperan dalam proses berjalannya organisasi merupakan hal yang sangat riskan, karena berhasilnya suatu organisasi mewujudkan tujuannya, juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya.

Selanjutnya, jika meninjau peran sumber daya manusia yang begitu signifikan, manajemen sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang paling penting bagi organisasi dan dapat mempengaruhi dalam efisiensi dan efektivitas suatu lembaga pendidikan (Pratiwi, 2020). Sumber daya manusia di ranah pendidikan merupakan faktor kunci dalam upaya menumbuhkan dan mengembangkan kualitas pendidikan dan mencapai hasil yang diinginkan (Winarti, 2018). Investasi dalam pengembangan dan pengelolaan SDM yang berkualitas adalah langkah penting untuk membentuk masa depan pendidikan yang lebih baik serta mempersiapkan generasi yang kompeten, kreatif, dan berdaya saing.

Menanggapi pendapat tersebut, penelitian Achyanadia yang termaktub pada tahun 2016 yang berjudul *Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM* ini mengemukakan upaya serta peran dari teknologi terhadap peningkatan kualitas SDM. Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah kajian pustaka, hasil yang didapat dalam penelitian tersebut ialah bahwa teknologi memberikan peran pendidikan melalui usaha peningkatan mutu dari sumber daya manusia terdiri atas 1) memberikan fasilitas belajar berdasarkan praktik perancangan, pengembangan, pemanfaatan, pengelolaan, dan pengevaluasiab bahan dan media ajar; 2) menyelesaikan masalah dalam pembelajaran melalui proses memadupadankan bidang ilmu yang saling berkaitan; 3) menangani permasalahan pengajaran pada siswa keseluruhan dan seragam melalui proses pengkajian kondisi yang saling berkaitan satu sama lain; 4) mengaplikasikan teknologi sebagai media dan sumber dalam pemecahan problem dalam proses pembelajaran; 5) menyajikan berbagai cara *problem-solving* kinerja organisasi secara terstruktur berdasarkan peran teknologi dan desain instruksional; dan 6) menciptakan hal baru dalam bidang edukasi dan pembelajaran juga membagikannya Hal ini sejalan dengan penelitian Syawal Kurnia Putra dan Reski Mei pada tahun 2021, penelitian dengan judul *Konsep manajemen sumber daya manusia dan praktiknya di lembaga pendidikan bertujuan mengungkap bagaimana konsep dan pengaplikasiannya dalam lingkup pendidikan*. Melalui penelitian tersebut penulis menggunakan kajian pustaka sebagai metode penelitian yang dipilih dengan mendeskripsikan informasi yang didapat sehingga menjadi sebuah temuan baru dalam lingkup manajemen sumberdaya manusia. Selanjutnya, pada penelitian tersebut, data yang disajikan meliputi definisi, ruang lingkup dan tujuan diadakannya manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Selain penelitian di atas, penelitian dengan tajuk manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan islam yang ditulis oleh Muhamad Priyatna di tahun 2021 juga merujuk pada hal serupa. Penelitian ini membahas mengenai arti dan teori mengenai manajemen, teori dan konsep dalam proses berkembangnya sumber daya manusia pendidikan, serta proses yang ditempuh. Melalui penelitian ini, metode yang dipakai adalah kajian teori yang dibahas dan diinterpretasikan ke dalam bentuk deskriptif.

Di sisi lain, pendidikan yang merupakan salah satu tolak ukur kualitas bangsa juga patut menjadi perhatian. Hal ini mengingat bahwa saat ini berdasarkan data dari United National Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Indonesia saat ini menempati peringkat ke 4 dari bawah dari 14 negara. Yang mana artinya Indonesia menempati urutan ke 10 dalam kualitas pendidikan di negara-negara berkembang Asia Pacific. Menanggapi hal tersebut, salah satu faktor yang harus menjadi perhatian kita semua, khususnya pemerintah adalah mengenai sumber daya manusia dan menajemennya di ranag edukasi. Hal tersebut disebabkan karena SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia edukasi, karna dengan SDM yang berkualitas, sistem pendidikan dapat berfungsi dan berkembang dengan baik serta menghadirkan benefit yang lebih besar bagi masyarakat dan negara. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan Bagaimana teori-teori dalam menejemen sumber daya manusia? Bagaimana konsep dasar dari menejemen sumber daya manusia? dan Bagaimana penerapan menejemen sumber daya manusia terhadap pendidikan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan studi literatur. Metode studi literatur merupakan rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan cara mengumpulkan data kepustakaan, membaca dan membuat catatan, serta mengelola bahan penelitian (Tracy, 2022). Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan penelitian, khususnya penelitian ilmiah yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek-aspek yang bermanfaat secara teoritis dan praktis (Yin, 2016). Studi literatur dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama menemukan landasan untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, menentukan asumsi awal, atau disebut juga hipotesis penelitian. Sehingga memungkinkan peneliti mengklasifikasikan, menyusun, mengatur dan menggunakan beragam pustaka di bidangnya (Shaliha & Fakhzikril, 2022). Dengan melakukan tinjauan pustaka, peneliti akan dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang masalah yang diteliti. Penelusuran kepustakaan dilakukan setelah menentukan topik penelitian dan merumuskan masalah sebelum memulai pengumpulan data yang diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Straub dan Attner (1985:136) dalam Utama (2020), mengungkap bahwa sumber daya paling berharga di organisasi mana pun adalah manusia yang berkecimpung di dalamnya. Manusia memberikan kemampuan, kompetensi, wawasan, serta keahliannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, Chruden dan Sherman (1996:1) dalam Utama (2020) mengungkap bahwa manajemen sumber daya manusia telah ada dalam beberapa bentuk sejak masyarakat pertama kali menyadari keuntungan dari melakukan banyak upaya, bekerja sama dengan orang lain, dan menggunakan berbagai metode untuk mencapai tujuan sipil bahkan militer. Melalui hal tersebut, dapat diungkapkan bahwa upaya yang dilakukan masyarakat ataupun manusia yang bertujuan untuk memajukan suatu organisasi dengan memanfaatkan metode dan proses kerja sama antar manusia ini dikatakan sebagai SDM.

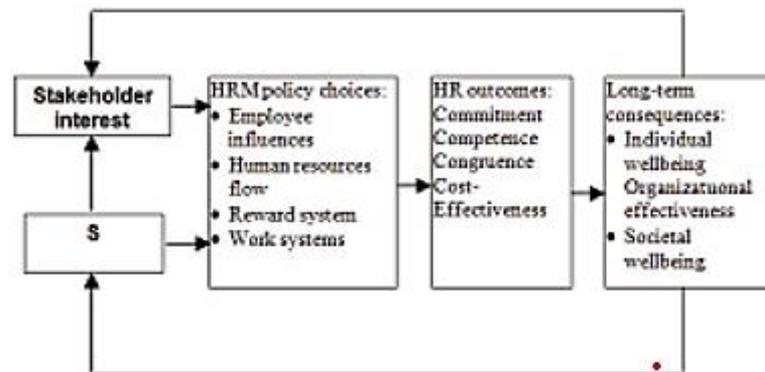
Teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan singkatan khas untuk manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut disebabkan karena tidak hanya bahan dasar, tenaga kerja dan alat produksi, modal kerja, dan permasalahan lainnya yang harus dipersiapkan oleh organisasi

(perusahaan), melainkan juga pihak yang mengendalikan serta pengelolaan unsur-unsur produksi serta objektivitas dari prosedur produksi itu sendiri yakni, manajemen sumber daya manusia yang kemudian diakui sebagai bidang studi penting dalam organisasi (Iswanto, 2019). Selanjutnya, sains dan seni juga dibutuhkan untuk menangani interaksi dan peranan tenaga kerja yang mengakibatkan mereka dapat memberikan kontribusi dengan lebih efektif dan efisien terhadap pencapaian objektivitas lembaga, tenaga kerja, dan masyarakat (Hasibuan dalam Fachrurazi et al., 2021). Melalui pemaparan tersebut, dalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan sebuah sistem yang bertujuan untuk mengelola dan mengatur proses produksi, input serta output yang dijalankan di dalam organisasi yang dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, Sikula dalam Fachrurazi et al., (2021) mengatakan bahwa *Human resource (manpower) implementation within and through an organization is known as personnel management*. Menanggapi hal tersebut, Middlewood and Lumby (2021) mengungkapkan bahwa *Human resource management theories are a concern for the quality of relationships, a superfluous regulation should be reduced, and line managers should deal with staff management concerns on a regular basis in the workplace*.

Melalui basis nya, Priyono (2014) memaparkan bahwa Guest mengklaim HRM tidak memiliki teori. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa sejumlah hipotesis pendukung melekat pada HRM. Guest mengembangkan struktur konseptual HRM dengan menggunakan temuan penelitian dari sejumlah spesialis di Universitas Harvard, sebagaimana diaplikasikan melalui.



Gambar 1. kerangka teori MSDM

Melalui gambaran yang di dapat, *human resource management* atau manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki peranan yang terdiri dari proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengadakan, mengembangkan kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, mendisiplinkan, dan memberhentikan. Peranan ini, sudah jelas dan terang ditujukan untuk meraih tujuan supaya lembaga tersebut dapat meraih rentabilitas keuntungan yang lebih besar dan peningkatan kuantiti bunga bank, terwujudnya kepuasan karyawan dikarnakan *job desk*-nya dan tersedia dan melimpahnya stok barang maupun jasa bagi masyarakat yang baik dengan biaya konsumsi yang sewajarnya bagi mereka dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pajak dapat diambil pemerintah. Selain itu, berdasarkan kerangka teori tersebut, MSDM yang bersifat multidisiplin ilmu ini menghadirkan dan memengaruhi banyak disiplin ilmu yang meliputi ilmu manajemen ekonomi, psikologi, hukum, sosial, sejarah, serta hubungan industri.

Konsep Dasar Manajemen Sumber daya Manusia

Dalam mengadaptasi strategi MSDM untuk lingkungan pemerintahan lokal, Fowler (1988: 1 dalam Middlewood & Lumby, 2021) mengungkapkan dua pengamatan penting yang berkaitan dengan situasi kita, yakni, manusia merupakan sumber daya utama dan manajemen sumber daya manusia ialah dilimpahkan pertanggung jawaban utamanya kepada semua manajer, bukan peran spesialis dalam setiap individu. Menanggapi pendapat sebelumnya, Guest (dalam Priyono, 2014) menyatakan terdapat 4 konsep utama dalam MSDM yaitu:

- *The influence of Employee*, atau pengaruh pekerja.
- *Human resource flow*, atau sumber daya manusia.
- *Rewards systems*, atau sistem pemberian hadiah atau penghargaan.
- *Work systems*, sistem kerja yang ditetapkan lembaga.

Kemudian, berdasarkan ke-empat konsep MSDM itu langkah-langkah yang ditempuh didasari pada upaya mengelola kinerja pekerja guna mengarahkannya pada upaya perwujudan objektivitas organisasi. Sehingga, didasari pada suatu proses tercapainya tujuan, lembaga mengkondisikan SDM ke dalam mekanisme kerja yang terstruktur yang disebut dengan SDM (human resources flow) yang diawali dengan sebuah perencanaan SDM, pemilihan dan pengerahan pegawai, seleksi, penempatan sesuai jabatan, dan seterusnya.

Sejalan dengan kedua ahli di atas, Iswanto (2019) memberikan pandangan bahwasannya tiga rumusan penting yang menjadikannya sebagai point utama yang mesti diperhatikan dalam MSDM yang meliputi :

- Perencanaan sumber daya manusia yang mengintegrasikannya ke dalam upaya yang mendetail melalui perhitungan terhadap berbagai jenis kesulitan serta keuntungan di masa depan sehingga menjadikan SDM golongan tersebut lebih bersifat kompetitif.
- Melaksanakan fungsi MSDM dengan lebih efektif dan efisien dengan tidak melanggar peraturan perundang-undangan guna mencapai produktivitas SDM yang berkualitas serta memenuhi kepentingan lembaga serta individu pegawai.
- Mengevaluasi kegunaan MSDM, Untuk mengetahui apakah berbagai kebijakan SDM ternyata sangat efektif dan meningkatkan penilaian terhadap kebijakan MSDM.

Selain itu, O'Neill (1994a, hal. 200–5) menggambarkan perselisihan antara pengawasan personalia dan MSDM, namun hal ini tidak lagi penting. Memahami prinsip-prinsip manajemen yang memandu praktik MSDM tertentu bahkan lebih penting lagi bagipara manajer di lembaga pendidikan (Hall, 1997a). Meskipun terlalu disederhanakan, perbedaan antara teknik "keras" dan "lunak" memberikan wawasan kepada para manajer mengenai berbagai taktik (Middlewood & Lumby, 2021). Melalui penjelasan tersebut, dorongan untuk meningkatkan fokus pada pendekatan MSDM dalam dekade terakhir atau lebih menunjukkan tingkat kesamaan yang tinggi antara prioritas kinerja organisasi pendidikan dan jenis organisasi lainnya (Riches dan Morgan, 1989), bersamaan dengan tumbuhnya realisasi yang optimal, bukan Selain memadai, tingkat kinerja organisasi juga bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Maka dari itu, konsep dasar dari manajemen sumberdaya manusia ialah pengaruh karyawan, sumber daya manusia, sistem atau pola penghargaan, dan pola atau sistem bekerjanya dalam perusahaan tersebut.

Penerapan Manajemen SDM dalam Pendidikan

Dalam organisasi pendidikan, otoritas pendidikan lokal (Local Educational Authority) secara tradisional bertanggung jawab atas sejumlah besar tugas manajemen SDM, sehingga sekolah dan perguruan tinggi tidak dapat berbuat banyak selain melaksanakan keputusan kepegawaian yang dibuat. Selanjutnya, tumbuhnya lembaga pendidikan yang mandiri menyebabkan peran lembaga tersebut semakin meningkat kompleksitas dan cakupannya. Namun, sekolah dan perguruan tinggi juga harus menghadapi permasalahan manajemen yang diangkat oleh argumen manajemen dan manajemen sumber daya manusia (Middlewood & Lumby, 2021). Menurut Warner dan Crosthwaite (1993 dalam Middlewood & Lumby, 2021), penggabungan telah memberikan institusi pendidikan tinggi, termasuk sekolah yang dikelola oleh swasta (Grant-Maintained), tanggung jawab penuh pemberi kerja, dan kewajiban di bidang pendidikan lanjutan (Further Education). Di sisi lain, dalam sektor yang dikelola, sekolah dihadapkan pada keputusan sulit mengenai aspek mana dari administrasi dan manajemen MSDM yang dapat dikelola dengan baik secara internal dan aspek mana yang perlu diterima sebagai layanan dari lembaga eksternal (Glover & Levacic, 2020).

Di dasari pada pandangan itu, Middlewood dan Lumby (2021) menekankan bahwa dalam proses peningkatan fokus pada kontribusi staf terhadap keberhasilan organisasi yang secara tidak langsung tercermin di Inggris dan Wales, terdapat inisiatif khusus pemerintah pusat, yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pengajaran dan manajemen di sekolah dan perguruan tinggi otonom, yang meliputi :

- 1) Perluasan jalur masuk ke dalam profesi guru
- 2) Penguatan pengaturan dukungan bagi guru di berbagai tahap karir melalui, pedoman induksi, skema pendampingan, dan upaya untuk mengembangkan taksonomi kompetensi profesional dan manajerial.
- 3) Pengenalan skema penilaian
- 4) Pendanaan 'terpandu' untuk kegiatan pengembangan profesional
- 5) Pengembangan indikator kinerja yang dipublikasikan
- 6) Preferensi terhadap hubungan antara gaji dan kinerja (misalnya, Laporan HMCI 1995)
- 7) Peningkatan fokus pada peran yang dimainkan oleh staf asosiasi (O'Neill, 1990)

Sekolah dan perguruan tinggi perlu mempertimbangkan hal-hal berikut dalam mengembangkan pendekatan strategis mereka dalam mengelola sumber daya manusia (diadaptasi dari Armstrong, 1994 dalam Middlewood & Lumby, 2021):

- 1) Tanggung jawab sosial - filosofi organisasi terhadap orang-orang yang dipekerjakannya, mencakup bidang-bidang seperti kesetaraan, pertimbangan kebutuhan dan ketakutan individu, dan kualitas kehidupan kerja.
- 2) Ketenagakerjaan - tingkat personel yang ingin dipekerjakan oleh organisasi, penyediaan kesempatan yang sama, dan keamanan yang wajar.
- 3) Gaji – tingkat gaji dan tunjangan lainnya bagi karyawan dan sejauh mana sistem gaji dinegosiasikan dan diungkapkan.
- 4) Promosi - sikap organisasi untuk memberikan prospek karir jangka panjang dan melakukan promosi dari dalam organisasi.
- 5) Pelatihan, ruang lingkup skema pelatihan dan pengembangan staf serta sejauh mana organisasi mengusulkan untuk mensubsidi pendidikan dan pelatihan.
- 6) Hubungan industri- kebijakan mengenai pengakuan serikat pekerja, penutupan toko, peran perwakilan guru dan penjaga toko, dan pendekatan untuk menangani keluhan, disiplin, dan pemecatan.

Menanggapi hal tersebut, Datun dan Atmaja (2020) mengungkapkan bahwa penjelasan tentang Manajemen SDM di bidang edukasi pada hakikatnya tidak bersinggungan dengan pengelolaan manajemen pada lembaga non-pendidikan. Namun, pada sisi edukasi ini upaya pengelolaan akan lebih terfokus pada peningkatan kualitas pendidikan formal, yang mana dalam konteksnya meliputi,

- 1) Proses Manajemen SDM Sekolah seperti melakukan analisis jabatan. Dalam pengimplementasiannya melalui lembaga pendidikan formal, manajemen SDM pun mesti diaplikasikan secara rapih dan terstruktur dengan baik. Lebih-lebihnya, seperti yang kita ketahui individu yang terintegrasi dalam bidang edukasi seharusnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi di setiap bidangnya.
- 2) Penyeleksian Pegawai. Seleksi harus terapkan pada tenaga pendidik atau kependidikan yang terkoneksi menjadi ke dalam sistem dari lembaga pendidikan formal atau sekolah. Seleksi terimplementasi pada calon pegawai yang mempunyai kualifikasi sesuai.
- 3) Pengorientasi dan Penempatan. Proses orientasi dan penempatan dilakukan pada staf pendidik dan kependidikan tentang segala bidang informasi yang terkoneksi dengan lembaga dan posisi yang ditempati pada lembaga tersebut, meliputi kesiswaan, kurikulum dan lainnya.
- 4) Pelatihan pegawai. Training atau pelatihan diaplikasikan kepada calon pegawai dalam lembaga edukasi formal yang ditujukan dalam upaya peningkatan skill dan kemampuan dalam kegiatan administrasi maupun kegiatan pengajaran atau kompetensi lain yang sejatinya diperlukan kepada seorang tenaga pendidik yang kemungkinan terasah dan berkembang.
- 5) Pemutasian pegawai. Proses pemutasian atau pemindahan penempatan pegawai dimungkinkan dapat diterapkan sejalan dengan peraturan yang ditetapkan lembaga pendidikan formal dan atau sekolah atau lembaga edukasi yang telah ditentukan.
- 6) Promosi pegawai. Upaya promosi atau kenaikan jabatan ialah proses yang menjadikan staf pendidik dan kependidikan mengalami kenaikan pangkat dan meraih jabatan yang tinggi dan tugas yang lebih *complected* tentunya. Kegiatan tersebut memotivasi pegawai atau para SDM yang terkoneksi dalam lembaga pendidikan formal tersebut agar meningkatkan kinerjanya menjadi lebih aktif guna mewujudkan objektivitas lembaga.
- 7) Penggajian atau Kompensasi. Ranah tersebut mencakup uang dan kompensasi yang mesti di keluarkan lembaga dalam upaya pemenuhan hak pegawai atau staf pendidik dan kependidikan yang telah menjalankan kewajibannya dalam lembaga tersebut selama 1 bulan (Solihah & Atmaja, 2022).

Oleh karena itu dapat ditinjau bahwa dalam proses manajemen SDM yang dilakukan perlunya penerapan kebijakan untuk masing-masing bidang di atas harus mencerminkan aspirasi, prioritas, dan keadaan masing-masing lembaga. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan penafsiran undang-undang dalam kaitannya dengan undang-undang ketenagakerjaan dan kesetaraan kesempatan, tetapi juga, dan yang lebih penting, aspek tanggung jawab etika dan sosial yang lebih luas dalam ketenagakerjaan dan manajemen staf yang membedakan satu lembaga dengan lembaga lainnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap bidang pendidikan

Berdasarkan penjelasan di atas, Kusnendi (2021) mengungkapkan bahwa ada beberapa fungsi yang secara tidak langsung di terapkan dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, yang salah satunya berfokus pada perencanaan, dan proses manajemen yang terdiri dari manajemen pembelajaran, kurikulum dan

administrasi. Berdasarkan pendapat tersebut, berikut dijabarkan sepuluh fungsi dari Manajemen Sumber daya manusia di bidang pendidikan

1. Perencanaan SDM Pendidikan (*Educational Human Resource Planning*). Menentukan jumlah guru, dosen, staf administrasi, dan personel pendukung lain yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan. Merencanakan pengembangan karier dan rekrutmen untuk mengisi kekosongan posisi.
2. Rekrutmen dan Seleksi Guru/Dosen (*Teacher/Professor Recruitment and Selection*). Melakukan proses seleksi guru dan dosen yang berkualitas dan berkompeten. Memastikan bahwa pendidikan dan pengalaman kandidat sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.
3. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*). Memberikan pelatihan kepada guru, dosen, dan staf pendidikan untuk meningkatkan keterampilan mengajar, pemahaman tentang teknologi pendidikan, dan pengembangan diri. Mendukung pengembangan profesional dan akademik guru dan dosen (Islamil et al., 2021).
4. Evaluasi Kinerja (*Performance Appraisal*). Melakukan penilaian kinerja guru, dosen, dan staf pendidikan secara terstruktur. Memberikan *feedback* untuk mendorong mereka mengembangkan kualitas ajar dan kontribusi mereka terhadap pendidikan (Lely, 2017).
5. Manajemen Kurikulum (*Curriculum Management*). Membantu dalam merancang, meningkatkan, dan mengatur kurikulum yang selaras dengan standar pendidikan dan kebutuhan siswa. Memastikan bahwa kurikulum selaras dengan tujuan pendidikan (Mantiri, 2019).
6. Manajemen Sumber Daya Fisik (*Physical Resource Management*). Mengelola fasilitas pendidikan, peralatan, dan sumber daya fisik lainnya yang diperlukan untuk mendukung proses belajar-mengajar.
7. Manajemen Hubungan dengan Siswa dan Orang Tua. Membangun hubungan positif antara sekolah/institusi pendidikan, siswa, dan orang tua. Menangani masalah dan kebutuhan siswa secara efektif.
8. Manajemen Keuangan Pendidikan (*Educational Financial Management*). Mengelola anggaran pendidikan untuk memastikan sumber daya finansial tersedia untuk operasi pendidikan yang berkualitas. Mengawasi penggunaan dana pendidikan dengan efisien.
9. Manajemen Perubahan (*Changing Management*). Mengelola perubahan dalam metode pengajaran, teknologi pendidikan, dan kebijakan pendidikan. Membantu staf pendidikan dalam beradaptasi dengan perubahan tersebut.
10. Penanganan Konflik dan Masalah Pendidikan. Menangani konflik di antara staf pendidikan, siswa, atau orang tua. Mengatasi masalah yang muncul dalam proses pendidikan.

KESIMPULAN

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM adalah singkatan khas untuk manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya, sains dan seni juga dibutuhkan untuk menangani interaksi dan peran pegawai agar mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian objektivitas lembaga, pekerja, dan masyarakat. Melalui gambaran yang di dapat, human resource management atau manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki peranan yang terdiri dari upaya merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengadakan, mengembangkan kompensasi,

mengintegrasikan, memelihara, mendisiplinkan, dan memberhentikan SDM. Hal tersebut tentu saja bertujuan agar objektivitas yang sudah dicanangkan dapat terealisasi sehingga keuntungan yang lebih meningkat rentabilitasnya dapat diraih lembaga, meningkatkan persentase bunga bank, kepuasan karyawan dalam menjalani job desknya masing-masing dapat terwujud sehingga stok barang dan jasa di pasar dapat memenuhi keperluan masyarakat melalui melalui harga yang terjangkau, sedang pemerintah terintegrasi dengan pajak juga dapat memperolehnya sehingga menjadi salah satu pendapatan negara.

Di sisi lain, melalui pendidikan, manajemen sumber daya manusia ini berperan penting terutama untuk proses peningkatan fokus pada kontribusi staf terhadap keberhasilan organisasi yang secara tidak langsung tercermin di Inggris dan Wales, terdapat inisiatif khusus pemerintah pusat, yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pengajaran dan manajemen di sekolah dan perguruan tinggi otonom, yang meliputi :

1. perluasan jalur masuk ke dalam profesi guru
2. penguatan pengaturan dukungan bagi guru di berbagai tahap karir melalui, pedoman induksi, skema pendampingan, dan upaya untuk mengembangkan taksonomi kompetensi profesional dan manajerial.
3. pengenalan skema penilaian
4. pendanaan 'terpandu' untuk kegiatan pengembangan profesional
5. pengembangan indikator kinerja yang dipublikasikan
6. preferensi terhadap hubungan antara gaji dan kinerja (misalnya, Laporan HMCI 1995)
7. peningkatan fokus pada peran yang dimainkan oleh staf asosiasi

DAFTAR PUSTAKA

- Achyanadia, S. (2016). Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v5i1.486>
- Cahyo, A. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya SAing SDIT AR-Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, 1(2), 263–286.
- Fachrurazi, F., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemem Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)* (Issue December).
- Glover, D., & Levacic, R. (2020). *Educational Resource Management: an International Perspective*.
- Islamil, F., Muhammad, H., Warlizasusi, J., Budiyanti, C., Julaiha, S., Ks, M. M., Jahari, J., Irpani, A., Umar, M., Defi, W. F., Yunita, A. R., Gafur, A., Fadilah, U., & Hasnawati. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam* (Issue July).
- Iswanto, Y. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (pp. 1–51).
- Kusnendi. (2021). *Pengertian dan Konsep Dasar Sumber Daya* (pp. 1–47).
- Lely, A. (2017). *Manajemen Kepala Madrasah Diniyah Takmiliyah Awwaliyah Ar-Rahmah Curup Tengah Kabupateng Rejang Lebong (Ditinjau dari Analisis POAC)*. STAIN Cu.
- Mantiri, J. (2019). PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Middlewood, D., & Lumby, J. (2021). *Human Resource Management in school and Colleges*.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>

- 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. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>
- Priyatna, M. (2021). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Priyono. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Putra, S. K., Mei, R., Universitas, P., Negeri, I., & Makassar, A. (2021). Konsep manajemen sumber daya manusia dan praktiknya di lembaga pendidikan. 1(SEPTEMBER), 63–75.
- Shaliha, M. A., & Fakhzikril, M. R. (2022). Pengembangan Konsep Belajar dengan Gamifikasi. *Inovasi Kurikulum*, 19(1), 79–86. <https://doi.org/10.17509/jik.v19i1.43608>
- Tracy, S. j. (2022). *Qualitative research Method: Collecting evidence, Crafting Analysis, communicating impact*.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyatuna*, 10(1), 1–26. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish*