

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan

Nurul Fika¹, Anis Zohriah²

^{1,2}Jurusan Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: Februari, 2024

Disetujui: Februari, 2024

Dipublikasi: Maret, 2024

Kata kunci:

Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan

Keywords:

Management, Human Resources, Education

Corresponding Author:

Anis Zohriah

Email:

anis.zohriah@uinbanten.ac.id

[n.ac.id](http://uinbanten.ac.id)

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dan perlu dikelola secara efektif. Adapun penelitian ini, bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan islam. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, dengan pendekatan kajian literatur. Penelitian ini mengkaji tentang pengertian sumber daya manusia, istilah pendidik dan tenaga kependidikan, tujuan Menejemen sumber daya manusia pendidikan, serta substansi dan fungsi Menejemen sumber daya manusia pendidikan

ABSTRACT

Human resources (HR) is one of the most important factors that cannot even be separated from an organization, both institutions and companies. In essence, human resources are people who are employed in the organization as movers, thinkers and planners to achieve organizational goals. Therefore, human resources are very important and need to be managed effectively. As for this research, it aims to describe human resource management in Islamic educational institutions. This research uses a type of descriptive qualitative research, with a literature review approach. This study examines the understanding of human resources, the terms educators and educational personnel, the purpose of educational human resource management, and the substance and function of education human resource management

© 2024 Nurul Fika, Anis Zohriah

This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Ulfatin&Triwiyanto, 2016) manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia menunjang organisasi dengan bakat, karya, dorongan, motivasi, kreativitas dan juga inovasi. Meskipun aspek teknologi dan aspek-aspek lainnya telah ditetapkan sebelumnya. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu

pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses transformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia.

Perencanaan sumber daya manusia diperlukan agar dapat mewujudkan kegiatan dalam suatu lembaga. Unsur manusia tetap sangat penting dan dibutuhkan (Hasibuan, 2017). Dengan perencanaan sumber daya manusia menuntut organisasi atau Lembaga untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia agar lebih dapat memberikan kinerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu factor yang sangat berperan adalah adanya kemajuan dan ilmu pengetahuan. Tetapi dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat tersebut justru telah membawa perubahan terhadap pola kehidupan manusia itu sendiri, terutama manusia yang berada dalam lingkungan organisasi atau Lembaga. Mereka harus berbenah diri agar tidak tersisih dari rekan kerja mereka. Agar tidak terlempar keluar dari ketatnya persaingan dan agar eksistensi dirinya tetap terjaga dalam sebuah organisasi atau Lembaga. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan manajemen, ini terlihat dari definisi umum Pendidikan, yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengembangan dirinya, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperluka dirinya, Masyarakat, bangsa dan negara. Dalam pengertian di atas Pendidikan mengandung makna suatu usaha sadar dan terencana. Berdasarkan definisi tersebut di dalam Pendidikan terkandung fungsi atau kaidah manajemen.

Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia di dalam Lembaga Pendidikan. Sumber daya manusia tersebut memiliki peran strategis utamanya dalam membentuk watak bangsa mellaui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan dan lulusan suatu Lembaga Pendidikan. Rector dekan, kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi, bertugas melaksanakan admisitrasi, pengellaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan, teknis untuk menunjang proses Pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan Lembaga dan peningkatan lulusan suatu instansi Pendidikan. Manajemen sumber daya manusia disebut juga dengan manajemen personalia. Secara substansial adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi yang perlu terus dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya. Dalam zaman yang penuh dengan perubahan yang sangat cepat, lingkungan yangdihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangatlah menantang, perubahan muncul dengan cepat dan diliputi masalah-masalah yang sangat beragam. Suatu lembaga pasti akan menghadapi berbagai permasalahan sumber daya manusia yang kompleks, maka dari itu diperlukan adanya pengelolaan mengenai manajemen sumber daya manusia. (Yunanik, 2013). Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi Pendidikan, kegagalan, dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan zaman.

METODE

Artikel ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Penulis melakukan kegiatan pengumpulan literatur-literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan kemudian apabila penulis melakukan penelaahan kembali terhadap literatur-literatur tersebut secara mendalam sehingga bisa menghasilkan inti dalam pembahasan dan hasil kesimpulannya tersebut. Penelitian ini menggunakan buku-buku dan literature-literatur lainnya sebagai objek yang utama. Maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dimana hasilnya berupa catatan dan data deskriptif yang berada pada teks yang diteliti. Karena menggunakan penelitian kualitatif, maka membutuhkan analisis deskriptif agar memberikan gambaran dan keterangan yang secara jelas, objektif, sistematis, analitis dan kritis mengenai prinsip kepemimpinan pendidikan.

HASIL

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016). Menurut Veithzal yang dikutip Abdus Salam DS, manajemen SDM memiliki beberapa fungsi sebagaimana manajemen pada umumnya. Fungsi inilah nantinya yang menunjukkan bahwa manajemen Sumber daya manusia memang bagian dari manajemen yang sangat penting dan urgen, diantara fungsi tersebut adalah fungsi operasional (Abdus Salam DS, 2014). Fungsi operasional itu sendiri yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan sendiri adalah aktifitas pengambilan keputusan tentang sasaran (objective) dalam rangka mencapai tujuan. (Abdus Salam DS, 2014). Husaini Usman menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya ada beberapa hal yang harus dilakukan dalam sebuah perencanaan, yaitu; (a) Menilai kebutuhan (analisa kebutuhan SDM), (b) Merumuskan tujuan dan sasaran, (c). Merumuskan kebijakan dan menentukan prioritas, (d) Merumuskan proyek dan program, (e) Menguji kelayakan, (f) Menerapkan rencana, (g) Menilai dan merevisi untuk rencana yang akan datang sedangkan Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan (SDM) adalah pengembangan dan strategi penyusunan SDM guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Dalam perencanaan tenaga kependidikan ada empat langkah pokok yang harus dilakukan; (a) perencanaan untuk kebutuhan masa depan, (b) perencanaan untuk keseimbangan masa depan (mutu/Quality), (c) perencanaan untuk rekrutmen, seleksi dan pemberhentian pegawai, (d) perencanaan untuk pengembangan (Abdus Salam DS, 2014)

2. Seleksi SDM

Seleksi yaitu proses pengambilan keputusan untuk memilih individu dalam mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada beberapa penilaian. Abdus Salam DS juga menambahkan bahwa seleksi pada dasarnya adalah kegiatan untuk menentukan calon pelamar kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang ditempati (Abdus Salam DS, 2014).

3. Pembinaan dan Pengembangan SDM

Adalah mendayagunakan produktifitas kerja seluruh SDM dengan tujuan menumbuhkan kemampuan berupa keilmuan, wawasan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya (Machali dan Hidayat, 2016). Abdus Samad DS menjelaskan ulang bahwa, pelatihan/pembinaan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan performance karyawan, baik untuk masa ini maupun untuk masa depan. Usaha tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik Skill maupun pengetahuan yang lainnya. Diantara aktifitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan Latihan

4. Penilaian SDM

Adalah usaha untuk mengetahui seberapa baik performance dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan. Pengertian tersebut di perjelas oleh Indah Puji Hartantik, bahwa penilaian adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya (Hartantik, 2014). Kegiatan monitoring atau pemantauan dan pengawasan (penilaian) Pendidikan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama antar guru, kepala sekolah, konselor, supervisor dan petugas sekolah lainnya. Proses kerjasama pendidikan tersebut harus dinilai untuk melihat apakah tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai atau tidak, jika tidak terealisasi maka perlu ada identifikasi tentang hambatan- hambatannya. Penilaian seperti ini dapat berupa proses kegiatan atau hasil (Sagala, 2008).

5. Kompensasi

Adalah upah dan imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Sedangkan Lijen Poltak Sinambela dalam bukunya menjelaskan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2017).

PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. (Rizky, E. Rahmani dan Supardi, 2018). Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. (Mila Badriyah, 2015, 36) Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan lembaga. (Edison, dkk, 2018). Pada

hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Anona, dkk, 2016). Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018, 59) yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama lembaga, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. (Ansori & Ari Hasan, 2015). Menurut Sihombing (2015, 5) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya Supomo dan Nurhayati (2018, 5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kepegawaian (*Personal management*) Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli (Supomo dan Nurhayati, 2018) diantaranya yaitu, Herman Sofyandi mengemukakan bahwa Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi, kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Kemudian Andrew F. Sikula mengatakan bahwa Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu organisasi. Sedangkan Dale Yoder menjelaskan bahwa Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Istilah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Istilah "Pendidik" dan "Tenaga Pendidik" sering digunakan secara bergantian, tetapi mereka memiliki makna yang sedikit berbeda:

a. Pendidik

Pendidik adalah istilah yang lebih umum dan mencakup semua individu atau profesional yang terlibat dalam proses pendidikan atau pengajaran. Pendidik dapat mencakup guru, dosen, instruktur, pelatih, tutor, atau siapa pun yang memiliki peran dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman pendidikan kepada orang lain. Pendidik bisa bekerja di berbagai tingkat pendidikan, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga pendidikan tinggi. Menurut Moh. Fadhil A Jamali dalam Nafis (2011, 84-85), pendidik adalah orang yang

mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaanya sesuai dengan kemampuan dasar manusia.

Pendidik atau guru secara terbatas adalah sebagai satu sosok individu yang berada di depan kelas. Dalam arti luas adalah seorang yang mempunyai tugas tanggung jawab untuk mendidik peserta didik dalam mengembangkan kepribadiannya, baik berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah. Dalam terminologi pendidikan modern, para pendidik disebut orang yang memberikan pelajaran kepada anak didik dengan memegang satu disiplin ilmu di sekolah. Jadi, "pendidik" mencakup semua individu yang terlibat dalam pendidikan,

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah sekelompok individu yang bekerja di sector Pendidikan, tetapi bukan sebagai guru atau dosen. Mereka berperan dalam mendukung proses Pendidikan, baik di tingkat sekolah, perguruan tinggi, atau Lembaga Pendidikan lainnya. Leonard (2015:5) mengemukakan bahwa tenaga kependidikan dapat mencakup berbagai peran, seperti staf administrasi, petugas perpustakaan, konselor, petugas kebersihan, dan lainnya, yang semua berkontribusi untuk menjalankan operasi yang lancar dalam institusi Pendidikan.

Tujuan Memejemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Edy Sutrisno (2014, 5) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Astuti, M. N. (2019) menjelaskan bahwa selain itu tujuan adanya sebuah departemen sumber daya manusia di suatu organisasi adalah membantu manajer lini dan atau manajer fungsional yang lain untuk mengelola tenaga kerja secara lebih efektif. (Ulfatin, Nurul, Teguh Triwiyanto, 2016), Mengemukakan bahwa tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*). Tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Astuti (2016) dalam Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya.

E. Mulyasa dalam Mujamil Qamar (2009, 130) mengemukakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yaitu sekolah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan

kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat diketahui bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. 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.

Substansi dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Substansi Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah bidang yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, seperti sekolah, universitas, atau institusi pendidikan lainnya. Ini melibatkan berbagai aspek seperti perekrutan, pengembangan, motivasi, evaluasi, dan retensi staf pendidikan. (Fabiani Sofie, 2018). Muzaki (2021, 14) mengemukakan bahwa selain itu, MSDM pendidikan juga berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan melalui pengelolaan SDM yang efektif. Adapun substansi MSDM pendidikan antara lain:

- a. Rekrutmen dan Seleksi: MSDM pendidikan terlibat dalam proses rekrutmen guru, staf, dan pegawai pendidikan lainnya, serta melakukan seleksi untuk memastikan bahwa mereka memenuhi syarat dan kompeten.
- b. Pengembangan Karyawan: Ini mencakup pelatihan dan pengembangan guru dan staf pendidikan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar, mengelola kelas, dan tugas-tugas lainnya.
- c. Evaluasi Kinerja: MSDM pendidikan melakukan penilaian kinerja guru dan karyawan pendidikan lainnya untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan.
- d. Manajemen Konflik: Menangani konflik antara guru, staf, atau antara mereka dengan siswa atau orang tua adalah bagian penting dari MSDM pendidikan.
- e. Kompensasi dan Penghargaan: MSDM pendidikan menentukan kebijakan kompensasi dan penghargaan untuk memotivasi dan mempertahankan guru dan staf yang berkualitas.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2007), menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1) Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*Direction*), dapat juga disebut *commanding*, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian atau pengawasan atau *controlling* adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan lembaga. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Hasibuan, Malayu S.P: 2007)

SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja. pendidik adalah istilah yang lebih umum dan mencakup semua individu atau profesional yang terlibat dalam proses pendidikan atau pengajaran sedangkan tenaga kependidikan adalah sekelompok individu yang bekerja di sector Pendidikan, tetapi bukan sebagai guru atau dosen. Mereka berperan dalam mendukung proses Pendidikan, baik di tingkat sekolah, perguruan tinggi, atau Lembaga Pendidikan lainnya. Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. 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.

Substansi Manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan bidang yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, seperti sekolah, universitas, atau institusi pendidikan lainnya. Ini melibatkan berbagai aspek seperti perekrutan, pengembangan, motivasi, evaluasi, dan retensi staf pendidikan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anona, Diva Terry dan Arik Prasetya. 2016. *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 36, No. 1
- Ansori, Ari Hasan. 2015. *Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Qathruna. Vol. 2. No. 2.
- Astuti. *Manajemen Pendidikan*. Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu, 2016.
- Danton Sihombing (2015). *Tipografi dalam Desain Grafis*. Jakarta: Gramedia.a
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja karyawan dan Organisasi)*. Alfabeta. CV.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2014), h. 5.
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria, (2018), *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*. Jurnal Wacana Ekonomi, 18 (1), 1-12 www.jurnal.uniga.ac.id
- Leonard. 2015 5 (3). *Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya*. Jurnal Formatif.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 36)
- Muzaki, I, A Mujahidah, & Erihadina, M (2021). *Menejemen Sumber Daya Mausia Sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan*. Muntazam: Jurnal Menejemen Pendidikan Islam, 2(2) 14.
- Muhammad Muntahibun Nafis, 2011, *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, hlm. 84-85
- Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Erlangga, 2009), h. 130.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cet. I; Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2016.
- Rizky, E. Rahmani dan Supardi, E. (2018). *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Efektivitas Pengembangan Pegawai* (pp. 226–232). Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 3 No. 2, Juli 2018.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Surya, Wahyu A. Astuti, Endang S. Dan Susilo, H. (2014). *Pengaruh Employee Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 1.
- Yunanik. (2013). *Implementasi analisi jabatan dalam rangka menyiapkan organisasi akamigas menuju*, jurnal, 22(2)