



Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan

Tiarma Sidabutar¹, Amini^{2*}, Tumpak Banurea³, Afriani Nasution⁴, Ali Sadikin⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: tiarmasidabutar@gmail.com¹, amini@umsu.ac.id², tumpakbanurea@gmail.com³, afrianinasution@gmail.com⁴, alisadikin@gmail.com⁵

Abstrak

Organisasi pendidikan merupakan siklus sistemik dalam lembaga pendidikan. Di mana, setiap komponen diharapkan dapat memainkan peran terbaiknya bagi pengembangan lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, untuk itu dibutuhkan sistem pengelolaan (manajerial) terkait kinerja sumber daya manusia agar lebih terarah dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Sumber data dan bahan analisis kajian menggunakan referensi ilmiah yang diambil dari buku, artikel, prosiding atau tugas akhir (skripsi, tesis, disertasi). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan terdiri dari upaya perencanaan perekrutan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi/penilaian kinerja, kompensasi, dan sistem pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: *Kinerja, Manajemen SDM, Organisasi Pendidikan.*

Abstract

Educational organization is a systemic cycle in educational institutions. Where, each component is expected to play its best role for the development of educational institutions. In this context, the role of human resources in an organization is very important, for this reason a management (managerial) system is needed related to the performance of human resources so that it is more directed and effective. This study aims to describe human resource performance management in educational organizations. This research uses a qualitative approach with the method of literature study. Sources of data and materials for analysis of the study use scientific references taken from books, articles, proceedings or final assignments (thesis, dissertation). The results of this study conclude that human resource performance management in educational organizations consists of HR recruitment planning, selection, training and development, performance evaluation/appraisal, compensation, and termination systems.

Keywords: *Performance, HR Management, Educational Organization*

PENDAHULUAN

Peran pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa untuk kemajuan masyarakat dan bangsa merupakan suatu yang sangat penting. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia tempat berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia, di suatu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat.

Upaya masyarakat agar mampu berperan dalam persaingan global, sebagai bangsa yang tergilas oleh roda perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks Indonesia yang telah dua belas tahun sejak tahun 1999 telah menggulirkan Undang-Undang tentang otonomi daerah atau desentralisasi dan diberlakukan sejak desentralisasi per 1 Januari 2001, membawa implikasi bagi bidang pendidikan begitu besar. Oleh sebab itu, desentralisasi pendidikan di tingkat satuan pendidikan merupakan suatu bentuk desentralisasi yang menuntut ekonomi sekolah sebagai perwujudan dari otonomi sekolah.

Berdasarkan hal tersebut maka peran manajemen dalam pendidikan sangatlah penting, sebab dengan pendidikan maka sumber daya manusia akan lebih memberikan dampak yang signifikan terhadap perubahan bangsa. SDM merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah Negara, oleh sebab itu maka pendidikan merupakan jalan keluar, selain itu juga manajemen sangat diperlukan, sebab dengan manajemen yang baik maka sebuah pendidikan akan melahirkan atau menghasilkan SDM yang unggul dan berkualitas, selain itu juga akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan sebuah Negara.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*).

Adapun fokus penelitian ini ialah tentang manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Sumber data dan bahan analisis kajian menggunakan referensi ilmiah yang diambil dari buku, artikel, prosiding atau tugas akhir (skripsi, tesis, disertasi). Adapun laman pencarian naskah diperoleh dari laman kredibel, seperti *google cendekia* dan *Sinta*. Selanjutnya, uji keabsahan data melalui kroscek data penelitian berbasis referensi ilmiah (Assinghly, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Manajemen SDM

Perlu diketahui kata “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengandung dua unsur istilah Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Dari dua istilah itu memiliki arti dan pengertian yang berbeda. Jika diuraikan dua istilah itu memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Manajemen

Secara Etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno, *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata *management* yang artinya direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan (Echols & Shadily, 1996). Menurut Suharti kata manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (Suhartini, 2012). Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien (Terry, 2000).

Stoner mengemukakan terminologi manajemen sebagaimana dikutip Handoko (2011) bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi, dapat ditarik kesimpulan dari berbagai pengertian tersebut, pengertian manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor

produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia (Nawawi, 2005). Secara terminologi sumber daya manusia berasal dari kata Bahasa Inggris Human Resource. Kata Human di Indonesia berarti Manusia (untuk kata benda) atau manusia (untuk kata sifat). Sedangkan kata Resource (singular) berarti sumber, seperti sumber air.

Kata Daya merupakan tambahan yang memiliki arti kekuatan atau power. Dalam The Contemporary English-Indonesian Dictionary. Peter Salim yang dikutip Ahmad S.Ruky, mengatakan bahwa resource adalah "sumber daya" yang berarti sumber daya yang dari berbagai pengertian diatas dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian sumber daya manusia, yaitu orang-orang (pegawai, pekerja, atau karyawan) yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia sendiri menurut Gomes adalah pengelolaan sumber daya manusia dan keseluruhan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi (Hartatik, 2014). Jadi secara luas pengertian MSDM tidak hanya sebatas pengelolaan sumber daya manusia yang ada melainkan seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi.

Sinambela (2017) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya dan aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sebagai seni untuk mengelola antara hubungan dan peranan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/ lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Dari berbagai pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat.

Ruang Lingkup SDM

Sumber daya manusia terbagi atas tiga kategori, yaitu (1) pemanfaatan sumber daya manusia (*human resource utilization*), yang mencakup promosi, penilaian, transfer, dan kompensasi; (2) perencanaan dan peramalan sumber daya manusia (*human resource planing and forcasting*), mencakup rekrutmen, seleksi, *training*, dan pengembangan karir; (3) pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*), peningkatan individu (*education*), ketiga komponen tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku (Nurudin & Sibawaihi, 2015).

Namun dalam pengembangannya sumber daya manusia terdapat tiga komponen yang tidak dapat dilepaskan satu sama lain, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) *individual development (personal)*, bertujuan untuk meningkatkan pengembangan pengetahuan baru, keterampilan, memperbaiki perilaku yang menghasilkan peningkatan *performance*; (2) *career development (professional)*, bertujuan untuk

mengidentifikasi pengembangan minat, nilai-nilai, kompetensi, aktifitas-aktifitas, dan tugas yang dibutuhkan dalam pengembangan organisasi; (3) *organizational development*, bertujuan pada pengembangan baru dan menciptakan solusi organisasi untuk *problem performance* dengan meningkatkan kesesuaian antara struktur organisasi, budaya, proses, dan strategi dalam domain pengembangan sumber daya manusia. (Nurudin & Imam Sibaweh, 2015).

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional digunakan untuk mengontrol segala aktifitas sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia. Segala aktifitas yang berhubungan dengan regulasi perkembangan organisasi secara masif akan dikelola oleh MSDM. Dengan adanya MSDM diharapkan semua aktifitas yang dilakukan tertuju pada tujuan organisasi secara efektif. Untuk mewujudkan itu ada beberapa tujuan dan kegiatan sumber daya manusia.

1. Tujuan dan Kegiatan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan evektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktifitas pegawai, mengurangi absensi dan meningkatkan loyalitas pegawai pada organisasi (Efendi, 2009). Tujuan yang dimaksud adalah tujuan yang bersifat global dari lembaga pendidikan tersebut, yang berisi beberapa tarjet dan tujuan akhir lembaga ke depan. Biasanya hal ini di tuangkan dalam visi dan misi lembaga pendidikan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dibagi kedalam empat kegiatan, yaitu persiapan dan pengadaan, pengembangan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, dan hubungan-hubungan kepegawaian (Efendi, 2009); (1) Persiapan dan Pengadaan meliputi, analisa jabatan; (2) Pengembangan Penilaian dalam bentuk pelatihan-pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan produktifitas pegawai dan kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat kesesuaian dan umpan balik peningkatan kinerja; (3) Pengkompensasian dan Perlindungan, digunakan untuk memberi motivasi pada pegawai sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan melalui program-program kesejahteraan; (4) Hubungan-hubungan kepegawaian, meliputi: motivasi, pemberdayaan, penataan dan peningkatan kinerja melalui organisasi Kepegawaian.

2. Fungsi Manajemen SDM

Fungsi manajerial dalam MSDM memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa kegiatan seperti; (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, dan (4) pengendalian sebagaimana disampaikan GR Terry tentang fungsi-fungsi manajemen pada umumnya. Sedang fungsi operasional dalam MSDM meliputi beberapa kegiatan di antaranya manajemen pengadaan, upaya pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu masih berkaitan dengan fungsi operasional ini Hasibuan mengatakan bahwa fungsi MSDM setidaknya meliputi beberapa kegiatan yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, (4) pengendalian, (5) pengadaan, (6) pengembangan kompensasi, (7) pengintegrasian, (8) pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibuan, 2001).

Sedangkan fungsi MSDM selanjutnya adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari strategi MSDM dalam mencapai berbagai tujuan organisasi. Sementara itu Decenzo dengan tujuan yang sama tetapi dalam istilah yang berbeda mengatakan ada empat fungsi MSDM, yaitu: (1) Rekrutmen karyawan secara selektif melalui perencanaan, (2) Training dan pengembangan SDM dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk mengikuti aturan-aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan organisasi, (3) Motivasi SDM, (4) Maintenance, digunakan untuk membangun komitmen karyawan dalam organisasi (Kasmir, 2016).

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar

semua kegiatan manajemen sumber daya dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah di capai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: (1) Analisis Jabatan (Job Analysis); (2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning); (3) Seleksi (selection); (4) Pelatihan dan pengembangan; (5) Evaluasi Kinerja; (6) Kompensasi; (7) Jenjang Karir; (8) Keselamatan dan kesehatan; (9) Hubungan Industrial; (10) Pemutusan Hubungan Kerja.

Manajemen SDM di Bidang Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, 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 SDM memang bagian dari manajemen yang sangat penting dan urgen, di antara 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). 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.

2. Seleksi SDM

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). 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

Pembinaan dan pengembangan SDM adalah mendayagunakan produktifitas kerja seluruh SDM dengan tujuan menumbuhkan kemampuan berupa keilmuan, wawasan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya (Machali & 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. Di antara aktifitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan.

4. Penilaian SDM

Penilaian SDM adalah usaha untuk mengetahui seberapa baik performance dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan. Pengertian tersebut diperjelas oleh Hartantik (2014), bahwa

penilaian adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya. Kegiatan monitoring atau pemantauan dan pengawasan (penilaian) pendidikan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama.

5. Kompensasi

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).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan terdiri dari upaya perencanaan perekrutan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi/penilaian kinerja, kompensasi, dan sistem pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Assingily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Engkoswara, E., & Komariah, A. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hani, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartantik, P. I. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jahara, J., & Amirulloh, S. (2013). *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Marihot, E. T. (2009). *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Cet. III. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Salis, E. (2011). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Terry, G. R. (2000). *Principles of Management*. McGraw-Hil Book Hall, Inc.