



Konsep Kegiatan Audit SDM dan Konsep Pengelolaan SDM dalam Pendidikan

Erwiati^{1*}, Amini², Hajani³, Sabar Padang⁴, Suhardi Aceh⁵, Yuniar⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: esapari33@gmail.com¹, amini@umsu.ac.id²,

hajaniisag@gmail.com³, sabarpadang29@gmail.com⁴, suhardiaceh09@guru.smp.belajar.id⁵,
umy.yuniar@gmail.com⁶

Abstrak

Lembaga pendidikan sangat membutuhkan SDM yang kompeten agar dapat menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan. SDM merupakan penggerak dari suatu sistem dan semua fasilitas, aset, kurikulum, sarana, prasarana serta semua sumber daya lainnya. Semua sumber daya pendidikan tidak dapat berfungsi secara optimal apabila tidak didukung dengan ketersediaan SDM. Dengan adanya audit SDM Pendidikan, maka dapat memberikan arah bagi lembaga pendidikan secara keseluruhan tentang SDM yang dibutuhkan, kegiatan SDM yang akan dikelola dan dikembangkan, dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga maupun bagi pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga dapat diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Konsep Kegiatan Audit SDM dan Konsep Pengelolaan SDM dalam Pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penelitian pustaka (*Library Research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa perlu dilakukan audit terkait dengan Sumber Daya Manusia di sekolah. Pendidikan dapat dikatakan berkualitas jika sudah memenuhi standar Pendidikan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah sangat penting dan harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci: *Pengelolaan Pendidikan, Pengembangan SDM.*

Abstract

Educational institutions really need competent human resources in order to support the success and achievement of goals. HR is the driving force of a system and all facilities, assets, curriculum, facilities, infrastructure and all other resources. All educational resources cannot function optimally if they are not supported by the availability of human resources. With an education HR audit, it can provide direction for educational institutions as a whole regarding the human resources needed, HR activities to be managed and developed, can increase the effectiveness and efficiency of institutions as well as for educators and education staff, so that they can be integrated with short-term planning objectives and long term educational institutions. This study aims to describe the concept of HR audit activities and the concept of HR management in education. This research used a qualitative approach with library research. The results of this study conclude that it is necessary to carry out an audit related to Human Resources in schools. Education can be said to be of high quality if it meets educational standards and management of human resources in order to improve the quality of education is very important and must pay attention to human resources and manage them properly, so as to create quality education.

Keywords: *Education Management, HR Development.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggerak, organisasi menjadi kumpulan *resources* yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi. Dan, persis seperti aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan eksternal, maka sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi memenuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi di dalam prakteknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Audit sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit itu juga didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia (Jamal, *et.al.*, 2021).

Guna mengerti dengan benar akan budaya, dinamika internal, dan bagaimana fungsi-fungsi organisasi, maka porsi terbesar dari pekerjaan audit sumber daya manusia dilakukan on-site dan diikutsertakannya berbagai komponen audit. Kunci penilaian keseluruhan dalam audit ini adalah gap analysis yang mengukur aktivitas sumber daya manusia pada kondisi saat audit dengan praktek-praktek yang dipertimbangkan sebagai yang terbaik. Perlu juga dipahami, bahwasanya untuk lebih mengerti isi audit sumber daya manusia yang sebenarnya, siapapun terlebih dahulu mesti mengenal pengertian, ruang lingkup, manfaat, jenis-jenis, prospek audit, proses audit, pendekatan audit serta alat-alat audit dan bentuk laporan audit secara umum. Pemaparan pengertian ini sangatlah penting supaya pembaca tidak kehilangan makna dan maksud dari audit sumber daya manusia. Hal penting lain adalah bahwa audit sumber daya manusia tidak mesti selalu ditekankan untuk mencari pelanggaran atau ketidaksesuaian (Rakhmanto, 2016).

Akan tetapi, berguna juga mencari terobosan dan tantangan baru. Auditor memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya untuk menggali potensi nilai dari perspektif sumber daya manusia memotivasi auditee guna memacu prestasi dengan melakukan berbagai perubahan atau inovasi. Sumber daya manusia akan bisa berkembang jika didukung oleh budaya dan iklim organisasi yang kondusif melalui habitat belajar yang dapat meningkatkan modal kredibilitas individu dan organisasi. Kompetensi individu dan organisasi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh kredibilitas individu dan organisasi. Karena itu pula, audit sumber daya manusia perlu ditindaklanjuti oleh manajemen dengan melakukan perbaikan dan menghindari masalah yang sama di kemudian hari (Indiarto & Theresia, 2015).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia bagi sebuah institusi pendidikan, sudah selayaknya apabila untuk dunia pendidikan memperhatikan kualitas sumber dayanya – hal ini adalah kualitas para pegawainya (dosen dan tenaga kependidikan), sehingga dapat diperoleh kualitas pegawai yang memiliki daya saing tinggi. Secara umum hal ini dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Kompetensi dapat dinyatakan sebagai sebuah konsep yang mengandung arti untuk menggabungkan unsur-unsur SPKJ yaitu penggabungan antara *skill* (ketrampilan), *personal's atribut* (atribut perseorangan), *knowledge* (ilmu pengetahuan) dan tercermin dari *job behaviour* (perilaku kinerja) yang terukur, dapat diamati sehingga dapat dievaluasi.

Kompetensi adalah sebuah faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Titik perhatian utama kompetensi adalah sebuah perbuatan yang merupakan perpaduan ketrampilan, atribut perseorangan dan ilmu pengetahuan. Sebagai dasar dan pemicu utama timbulnya manajemen berbasis kompetensi adalah adanya sebuah keinginan untuk menempatkan posisi seorang pegawai pada tempat atau jabatan yang sesuai dengan kualitas kemampuan pegawai tersebut, atau lazim dikatakan dengan sebutan *the right man on the right place*. Bagi guru dapat dihitung dalam capaian angka kredit yang disyaratkan untuk pencapaian Jabatan Fungsional dan Kepangkatannya sesuai dengan ketentuan Kemendikbud,

sedangkan untuk tenaga kependidikan dilakukan dengan Kinerja atau Prestasi Kerja Individu.

Pendidikan atau sekolah merupakan bagian dari dimensi pembangunan, di samping itu pembangunan juga diarahkan serta memiliki tujuan untuk bisa mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas tinggi agar bisa menunjang satu dengan lainnya dalam upaya pencapaian tujuan. Selain itu, proses pendidikan juga berhubungan dengan berbagai macam upaya untuk bisa mengembangkan mutu sumber daya manusia. Sementara manusia dengan mutu tinggi pada dasarnya sudah digambarkan serta dirumuskan dengan jelas dalam sebuah rumusan tujuan pendidikan yang searah dengan tujuan pembangunan. Dalam pelaksanaannya, dalam lembaga pendidikan atau sekolah, Manajemen SDM pun harus bisa dilakukan sebaik mungkin. Terlebih orang-orang yang berada dalam bidang pendidikan harus memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidangnya (Muhardi, 2004).

Sedangkan untuk pengelolaannya, sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan adalah guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan harus mempertimbangkan berbagai faktor-faktor yang berkaitan dengan mutu guru sehingga program peningkatan mutu guru yang dijalankan tepat sasaran dan efektif. Guru mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan.

Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan (Rahmatullah & Hidayat, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa proses audit SDM dilakukan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan baik di sekolah, tidak hanya guru, tenaga kependidikan juga diperlukan dalam evaluasi kinerja, kemudian manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan yang merupakan proses suatu setting proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini dirangkum dalam judul penelitian, "*Konsep Kegiatan Audit SDM dan Konsep Pengelolaan SDM dalam Pendidikan*".

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk membuat deskriptif secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta dan objek tertentu. Kemudian dengan siswa sampai dengan pada tahap akhir, yaitu kesimpulan bahwa dengan keterampilan pembelajaran digunakan untuk meningkatkan pemahaman peserta didik khususnya pembelajaran bahasa Arab. Penelitian ini tergolong jenis penelitian pustaka (*Library Research*), dengan mengumpulkan data tertulis dan informasi yang berhubungan, dan telah dipublikasikan seperti buku, jurnal, dan sebagainya yang dianggap representatif dan termasuk dalam kategori penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, adapun data pelengkap (sekunder) sebagai penguat adalah jurnal dan buku yang bersangkutan secara langsung, juga berbagai literatur lain yang membahasnya.

Setelah dapat dikumpul sedemikian diolah sehingga menjadi terarah dan sistematis, mula menuliskan data-data yang berkaitan dengan tema pembahasan, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi, dan menyajikan. Dalam analisis ini semua data yang diteliti adalah teks. Analisis kualitatif digunakan untuk menemukan, mengidentifikasi dan menganalisa teks atau dokumen untuk memahami, signifikasi, dan relevansi data yang telah didapat. Hasil data tersebut dibuat kesimpulan dimana dalam penelitian kualitatif

yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang masih belum ditemukan kejelasannya sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan Audit SDM dalam Pendidikan

Audit sumber daya manusia adalah proses pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, obyektif, komprehensif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia semisal proyeksi masa depan kebutuhan SDM organisasi, dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, sesuai dengan standar lokal (Pemda/Pemprov), standar internal (SOP/Company Policy), atau regulasi (International Standard/standar pemerintah) (Rivai, 2004).

Fungsi yang paling penting dari audit sumber daya manusia adalah menentukan efektivitas. Yaitu tujuan dari program sumber daya manusia dapat dicapai. Sebelum memulai audit, tujuan dan standar program harus secara jelas dinyatakan. Ini terutama penting apabila auditor eksternal ditugaskan. Suatu audit harus mencakup paling sedikit 3 pendekatan utama, yaitu (Gomez Mejia, 2001):

1. Menentukan ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku

Audit menekankan penilaian bagaimana perusahaan menetapkan berbagai aturan dan kebijakan yang secara internal berlaku di perusahaan, apakah sesuai dengan aturan dan hukum yang ditetapkan pemerintah sebagai pemegang otoritas dan apakah setiap komponen dalam organisasi menjalankan aktivitasnya sesuai dengan aturan dan kebijakan tersebut.

2. Mengukur kesesuaian program dengan tujuan organisasi

Pemahaman terhadap tujuan perusahaan dan strategi pencapaiannya, menjadi dasar dalam penyusunan program setiap fungsi bisnis. Trend yang berkembang saat ini, di mana SDM adalah sumber kekuatan bersaing perusahaan, menantang manajer SDM untuk berinovasi dalam menciptakan model pengelolaan SDM yang tepat, sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.

3. Mengukur kinerja program

Mengukur kinerja program berarti menghubungkan aktivitas actual program SDM yang diaudit dengan ukuran-ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pendekatan sumber daya manusia strategis, focus perhatian tidak hanya milik para pemimpin lembaga, tetapi harus menyeluruh dari personil terdidik hingga mereka yang tidak terdidik sekalipun. Seluruh personil harus memiliki kesempatan yang sama untuk bisa berkembang. Para pelaksana pendidikan ini perlu mendapat perhatian, karena mereka merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan.

Sebuah lembaga pendidikan dengan sarana prasarana yang lengkap sekalipun, tanpa para pelaksana pendidikan yang memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik, maka mustahil penyelenggaraan pendidikan tersebut dapat berhasil. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia strategis harus memiliki langkah-langkah strategis dalam upaya meningkatkan perkembangan para personil institusi. Untuk dapat memberikan perhatian terhadap pertumbuhan personel, prinsip pertama dan utama yang harus dijadikan pedoman dalam pendekatan sumber daya manusia strategis ini adalah adanya anggapan bahwa sumber daya manusia (personil institusi) merupakan unsur investasi yang paling efektif, dan aset paling berharga bagi institusi yang jika dikelola dengan baik dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi institusi.

Prinsip kedua, adalah penetapan kebijakan-kebijakan atau program-program harus selaras dan

memberikan kepuasan pada kedua belah pihak, baik insitisi maupun personil lembaga. Personel yang puas dapat memberikan imbal balik berupa kinerja yang baik sehingga memberikan keuntungan jangka panjang bagi insitisi. Prinsip ketiga adalah dibutuhkan penciptaan lingkungan kerja yang dapat mendorong personil mampu memanfaatkan dan meningkatkan keahliannya semaksimal mungkin. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja personel institusi. Lingkungan yang baik akan berdampak pada kenyamanan kerja, sehingga mendorong personel memiliki komitmen dan dedikasi terhadap insitisi untuk memberikan kinerja terbaiknya (Binti, 2018).

Proses Pelaksanaan Audit SDM dalam Pendidikan

Penyelenggaraan fungsi SDM pada pendidikan pada prinsipnya memiliki kesamaan yakni mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Bagian ini memiliki tugas antara lain bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan mulai dari perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia serta seleksinya, memberikan pelatihan dan pengembangan ketrampilan kepada sumber daya manusia yang ada, melakukan penilaian kinerja sumber daya manusia, merencanakan hingga memberikan kompensasi dan balas jasa yang diberikan kepada sumber daya manusia. Jika dilihat secara langsung beberapa fungsi yang telah ditetapkan tersebut sudah berjalan sebagaimana mestinya, meskipun belum sesuai dengan ekpektasi yang diinginkan (Ige, et.al., 2019).

Beberapa masalah yang ditemui tersebut antara lain ketidaktepatan waktu beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang menyebabkan proses belajar mengajar tidak berjalan dengan baik, kurangnya pengetahuan tentang teknologi dari beberapa pendidik yang menyebabkan penumpukan tugas diberikan kepada salah satu orang saja, beberapa pendidik dan tenaga kependidikan melakukan cuti baik karena melanjutkan studi dan melahirkan tanpa adanya tenaga pengganti yang disiapkan sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap berjalannya kegiatan belajar dan mengajar terganggu.

Bukti adalah fakta dan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pembuatan kesimpulan audit. Dalam proses audit, kepala sekolah harus dapat menganalisis dan menentukan fakta dan informasi yang relevan, andal dan berkaitan dengan tujuan audit.

1. Audit. Pada tahap ini, auditor menekankan auditnya pada pencarian informasi latar belakang dan gambaran umum terhadap program/aktivitas SDM yang diaudit.
2. Criteria. Kriteria merupakan standar (norma) yang menjadi pedoman bertindak bagi setiap individu dan kelompok dalam organisasi.
3. Penyebab. Penyebab (cause) merupakan pelaksanaan program-program SDM dalam organisasi yang menyebabkan terjadinya kondisi SDM yang ada pada saat ini.
4. Akibat. Akibat (effect) merupakan sesuatu yang harus ditanggung atau dinikmati perusahaan karena terjadinya perbedaan aktivitas yang seharusnya dilakukan (berdasarkan kriteria) dengan aktivitas aktual yang terjadi di lapangan (dilakukan oleh setiap komponen dalam organisasi).
5. Tindaklanjut. Tindak lanjut merupakan implementasi dari rekomendasi yang diajukan oleh auditor. Manajemen dan auditor harus sepakat dan secara bersama-sama dalam melaksanakan tindak lanjut perbaikan tersebut. Seorang spesialis auditing (Walter, 2003) mengusulkan bahwa proses audit harus terdiri dari 6 langkah sebagai berikut :
 - a. Memperkenalkan gagasan audit dan menekankan manfaat yang akan diperoleh audit.
 - b. Memilih personil dengan kisaran keterampilan yang luas untuk tim audit dan memeberikan pelatihan yang diperlukan.
 - c. Mengumpulkan data dari tingkat yang berbeda dalam organisasi.
 - d. Menyiapkan laporan audit untuk manajer lini dan evaluasi departemen sumber daya manusia.

- e. Mendiskusikan laporan dengan manajer operasi yang kemudian mengujikan penilaian mereka sendiri.
- f. Mempersatukan tindakan korektif ke dalam proses penetapan tujuan perusahaan yang regular.
- g. Karena auditing merupakan suatu bentuk riset atau penelitian, maka penting bahwa temuan didasarkan pada data yang obyektif, dapat dipercayai, dan sah. Catatan sumber daya manusia dari semua tipe tersedia untuk penggunaan dalam audit.

Tahapan audit kinerja SDM dalam pendidikan, yaitu proses tahapan evaluasi yang diterapkan lebih kepada penilaian SDM secara umum. Dengan tahapan audit sebagai berikut (Mangkunegara, 2017): (1) Tahap perencanaan yang diterapkan pada rapat kerja dengan tujuan menentukan target yang harus dicapai pada satu periode ke depan; (2) Tahap pelaksanaan yang diterapkan setelah penentuan target dengan waktu pelaksanaan selama satu periode/tahun ajaran; (3) Tahap pengukuran/penilaian diterapkan setelah waktu pelaksanaan selesai; dan (4) Tahap peninjauan yang diterapkan pada akhir periode dilaksanakan bersamaan dengan rapat kerja dengan tujuan mengaudit hasil kinerja yang sudah terlaksana. Audit yang diterapkan juga kurang efektif pada saat pelaksanaannya komunikasi dua arah antara penilai dan ternilai tidak komunikatif satu sama lain pihak penilai lebih mendominasi dalam pelaksanaan audit. Hasil yang didapatkan dari rapat tahunan dan audit adalah laporan hasil kinerja dan pencapaian lembaga-lembaga.

Pentingnya Pengelolaan SDM dalam Pendidikan

Pembahasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajiban, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Siagian, 2014).

Sebagaimana pengertian sumber daya manusia dalam konteks manajemen adalah orang-orang yang siap, sanggup dan bersedia untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya dalam dunia pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan pendidikan. Meningkatnya kinerja sumber daya manusia akan berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan peranannya dalam masyarakat. Agar semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar, maka sebagai personalia atau pegawai yang bekerja pada suatu instansi haruslah mengetahui kewajiban dan haknya sebagai pegawai, sehingga dalam pelaksanaan tugas akan dapat seimbang. Hal ini akan berpengaruh pada baik atau tidaknya kualitas pekerjaan personil tersebut.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup hal-hal sebagai berikut (Qamar, 2009): (1) perencanaan sumber daya manusia; (2) Analisis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; (3) pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; (4) seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; (5) orientasi, penempatan, dan penugasan; (6) kompensasi; (7) Penilaian kinerja; (8) pengembangan karir; (9) pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; (10) Penciptaan mutu kehidupan kerja; (11) Perundingan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; (12) riset tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; (13) Pensiun dan pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebagaimana yang ketahui bahwa pendidikan secara nasional mengacu pada standar yang telah ditetapkan yaitu apa yang disebut dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) (PP No. 19 Tahun 2005) yang merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan diseluruh wilayah hukum NKRI yang berfungsi

sebagai dasar bagi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan pada setiap satuan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Dengan ditetapkannya standar ini tentunya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang merupakan salah satu pilar pokok pendidikan di Indonesia. Dengan adanya pendidikan yang bermutu sudah pasti akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu juga, yang berkualitas, yang cerdas dan kompetitif.

Persoalan pendidikan dapat dilihat secara makro dan mikro. Persoalan makro, pendidikan merupakan fenomena pembelajaran seperti ekonomi, sosial budaya yang mempunyai keterkaitan dengan proses pendidikan yang meliputi *transfer knowledge*, *transfer of competency*, dan *transfer of value*. Sedangkan masalah persoalan mikro, pendidikan berkaitan dengan kepemimpinan madrasah, kemandirian madrasah dan mutu madrasah sangat ditentukan oleh terwujud atau tidaknya interaksi dan kerja sama yang baik dari unsur-unsur human resource dan human resource yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, siswa, karyawan dan masyarakat (orang tua wali murid). Berbagai unsur *human resource* saling berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh beberapa faktor yaitu faktor siswa, tenaga pengajar, tenaga administrasi, kurikulum, metode mengajar, sarana dan prasarana yang tersedia. Salah satu tantangan penting yang dihadapi sekolah khususnya adalah bagaimana mengelolah sebuah mutu. Mutu bagi setiap institusi merupakan agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Mutu tidak akan mungkin tercipta jika komponen dasar yang dinamakan "manusia" mengalami error sindrum, oleh karena itu sudah menjadi tuntutan bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk dikembangkan. Dimulai dengan pengembangan manusia (*human development*), Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) hingga ke tahapan Manajemennya (*human resources management*) (Fahmi, 2015).

Pengelolaan SDM Pendidikan memiliki peran sangat penting dalam organisasi yang di golongan beberapa kelompok, yaitu (Akilah, 2018):

1. Peran Administrasi

Peran ini berfokus pada bagian data seperti proses penyimpanan data serta dokumen pegawai, pengambilan keuntungan, kebijakan organisasi mengenai program yang di gunakan untuk kesejahteraan bagi pegawai, arsip dokumen, dan sebagainya.

2. Peran Operasional

Peran yang bersifat taktis, seperti saat proses lamaran kerja, pengadaan seleksi serta wawancara, mematuhi kebijakan dan peraturan setempat, tingkat peluang dalam melakukan pekerjaan yang sangat tinggi, proses K3, pelatihan dan pengembangan serta sistem kompensasi.

3. Peran Strategis

Peran ini lebih terhadap organisasi dalam menekan orang-orang bahwasannya sumber daya manusia sangat penting dan investasi terhadap organisasi tersebut

Peran pengelolaan juga memiliki kemampuan untuk mengatur sdm yang dibebankan kepada mereka. Kegiatan yang berpusat pada individu seperti : membahas aturan, wawancara, peninjauan kinerja, penyediaan umpan balik, pelatihan, identifikasi kebutuhan pembelajaran dan pengembangan, serta yang berhubungan dengan kemampuan untuk menghubungkan semua permasalahan yang membutuhkan keterampilan khusus.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil dan pembahasan di atas, dapat dipahami bahwa peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik. Untuk mengukur keberhasilan tersebut perlu dilakukan audit terkait dengan

potret SDM di sekolah. Pendidikan dapat dikatakan berkualitas jika sudah memenuhi standar. Artinya, produk tersebut harus tepat sesuai dengan tujuan. Pada dasarnya kualitas pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen penunjang pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah sangat penting, hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Adapun Sumberdaya Manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), karyawan, dan komite sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1). <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/282/202>.
- Binti, N. (2018). "Urgensi dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis pada Institusi Pendidikan" *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 51-81. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3436/2579>.
- Fahmi, I. (2017). "Pentingnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah" <https://lampung.kemenag.go.id/files/lampung/file/file/ARTIKEL/ybdc1457859207.pdf>.
- Gomez-Mejia, B. C. (2001). *Managing Human Resources*, International Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Ige, M., Cornelius, R., & Ledy, S. (2019). "Audit Operasional Atas Fungsi Sumber Daya Manusia" *Jurnal Akuntabel*, ISSN Print: 0216-7743 ISSN Online: 2528-1131. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>.
- Indiarto, S. L., & Theresia, D. H. (2015). *Audit dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Konseptual*. Semarang: Amara Books.
- Jamal, M. H., Erika, M., Lis, S. R., & Rizal, A. S. (2021). "Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada PT. Intercon Terminal Indonesia Menggunakan Framework COBIT 4.1" *Jurnal Swabumi*, 9(1), 48-56. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/10310/pdf>.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhardi. (2004). "Kontribusi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia" *Jurnal Mimbar*, 20(4), 478-49. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/153/pdf>.
- Rahmatullah, R., & Hidayat, W. (2021). "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare" *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ishlah*, 19(2). <https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/alishlah/article/view/2025/941>.
- Rakhmanto, A. (2016). "Pengembangan Seleksi Pegawai Negeri Sipil dan Badan Usaha Milik Negara" *Jurnal Audit Manajemen BUMN*, PNS-Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, 12(9). <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/169/162>.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Qamar, M. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walter, W. (2003). *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Gema Insani Press.