

## TUJUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI LEMBAGA PENDIDIKAN

**Frinita Bullu**

Institut Agama Kristen Negeri Manado

[frinitafini@gmail.com](mailto:frinitafini@gmail.com)

### Abstrak

Kata Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu "*management*" yaitu "*seni melaksanakan dan mengatur*". Sedangkan di dalam bahasa Inggris "*to manage*" yaitu mengurus, mengelola, memimpin dan menjalankan atau mengatur berjalannya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan pendayagunaan individu dalam mewujudkan dan mencapai suatu tujuan dari organisasi. Pendidikan merupakan suatu upaya proses pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik agar dapat menciptakan peneru-penerus generasi yang cerdas.

**Kata Kunci** : Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan

### Abstrak

The word Management comes from the ancient French word "*management*" namely "*the art of carrying out and managing*". Meanwhile, in English "*to manage*" means managing, administering, leading and carrying out or managing the running of an organization. Human resource management is the effectiveness of individuals in realizing and achieving an organization's goals. Education is a learning process effort given to students in order to create intelligent successor generations.

**Keywords** : *Management, Human Resources Management, Education*

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha proses pembelajaran kepada peserta didik agar dapat mewujudkan terlahirnya penerus-penerus generasi yang memiliki kemampuan baik dalam segi pengetahuan maupun dalam segi keterampilan. Pendidikan sangat berkaitan erat dengan MSDM, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam mewujudkan suatu organisasi agar dapat terlaksana dengan baik, khususnya dalam lembaga pendidikan hal tersebut dapat kita lihat melalui tujuan dari pendidikan itu sendiri

yang dimana Pendidikan merupakan sebuah usaha sadar maupun terencana dalam mewujudkan suasana dan prosedur pembelajaran supaya para pelajar atau peserta didik bisa mengembangkan pengetahuan dan potensinya.

Dalam dunia pendidikan yaitu yang diperlukan adalah sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Sumber daya manusia ini mempunyai peran yang begitu penting terutama dalam hal membentuk karakteristik manusia.<sup>1</sup> Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan membawahkan perubahan bagi kehidupan manusia yang dimana merupakan tempat dalam berbagai permasalahan bisa terpecahkan selain dengan peningkatan dan penguasaan dari teknologi dan ilmu pengetahuan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi pendidikan karena melalui pendidikan, sumber daya manusia akan memberikan dampak yang lebih penting atau berarti bagi perubahan bangsa. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan didalam sebuah negara, karena apabila memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka suatu organisasi khususnya dalam lembaga pendidikan, maka akan terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan negara.<sup>2</sup>

## **Metode**

Metode penelitian yang digunakan di dalam penulisan artikel ini merupakan metode penelitian literatur. Metode penelitian literatur adalah metode pengumpulan data yang di kaji melalui artikel, jurnal dan buku. Maka dalam penulisan artikel ini sumber data yang ditemukan dikaji dari jurnal artike serta buku-buku yang terkait dalam pembahasan artikel tersebut.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Manajemen**

Kata Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu "*managemen*" yaitu "*seni melaksanakan dan mengatur*". Sedangkan di dalam bahasa Inggris "*to manage*" yang artinya yaitu mengurus, mengelola, memimpin dan menjalankan. Sama dengan administrasi, istilah Manajemen berasal dari Bahasa Latin, dari kata mantis "*tangan*" dan *agree* "*melakukan*". Kemudian kata-kata tersebut disatukan menjadi sebuah kata kerja manager yang berarti "*menangani*". Manager yang diterjemahkan kedalam kata kerja bahasa Inggris yaitu "*to manage*". Sedangkan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan

---

<sup>1</sup> Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, 2019.

<sup>2</sup> Nasri, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, 2020.

yang berhubungan dengan manajemen dipakai dengan kata benda dalam bahasa Inggris yaitu “*manager*” dan “*management*”. Kemudian “*management*” yang berasal dari bahasa Inggris, kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yaitu sebagai pengelola<sup>3</sup>.

### **Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen berdasarkan pendekatan fungsionalnya, seorang manajer mempraktikkan kegiatan yang dapat mengarahkan pada pekerjaan yang terlaksana secara efisien dan efektif. Henry Fayol merupakan pengusaha yang memberikan definisi fungsi dari administrasi. Ia beranggapan bahwa teknik manajemen dan teori merupakan dasar dari manajemen organisasi. Menurutnya, multi proses yang terdiri atas perorganisasian, perencanaan mempercepat sumber daya manusia dan penggandaan manajemen merupakan fungsi dari manajemen. Menurut Henry Fayol, manajemen memiliki fungsi yang terdiri atas 4 fungsi yaitu :

1. **Planing (Perencanaan)**

Fungsi manajemen didalamnya merupakan pendefinisian sasaran, dan penetapan suatu strategi agar dapat mencapai pada sasarannya, kemudian berfungsi untuk perkembangan rencana pekerjaan dalam mengelola aktivitas atau kegiatan.

2. **Organizing (Pengorganisasian)**

Fungsi manajemen dari organizing (pengorganisasian) ini yaitu mengacu pada tindakan dalam penataan dan aturannya terhadap berbagai aktivitas kerja secara berstruktur agar tercapainya sasaran sebuah organisasi.

3. **Leading (Kepemimpinan)**

Fungsi manajemen ini mengacu pada bagaimana keterampilan interaksi pemimpinnya dengan orang lain didalam mewujudkan tercapainya suatu sasaran sebuah organisasi.

4. **Controlling (Pengendalian)**

Fungsi manajemen ini, mengacu pada suatu tindakan mengawasi, mengoreksi serta memberikan penilaian atas bagaimana dan seperti apa hasil kinerja yang telah dilakukan seseorang tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.<sup>4</sup>

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau usaha dalam bagaimana mengelola atau mengatur individu dalam mencapai sebuah tujuan didalam organisasi

---

<sup>3</sup> Patma S.T, mohammad maskan dan koko mulyadi, (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang : Polinema Press

<sup>4</sup> Anugrah Dwi, *Unsur Manajemen Dalam Fungsi Manajemen*. 2019

dengan semaksimal mungkin.

Menurut Marwansyah, pengertian manajemen yaitu pemanfaatan atas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dilaksanakan lewat fungsi dari perencanaan pada sumber daya manusia, perekrutan, dan seleksi, mengembangkan sumber daya manusia, perencanaan dalam mengembangkan karir, memberikan kompensasi dan juga kesehatan kerja dan keselamatan serta hubungan dengan industri dan kesejahteraan. (Marwansyah, 2010).

Menurut Flippo, MSDM disebut sebagai Manajemen Personalia, mengacu pada perorganisasian, perencanaan, mengarahkan dan merupakan suatu pemutus hubungan terhadap pekerjaan, integratis, mengembangkan, kompensasi, memelihara dan sebagai pemutus hubungan kerja bersama sumber daya manusia dalam mewujudkan tercapainya sasaran perindividu, Masyarakat dengan organisasi. (Edwin B. Flippo, 1994).

Menurut Sastrohadiwiryono, MSDM diubah menjadi manajemen tenaga kerja menjadi pemanfaatan atau pendayagunaan, membina, suatu pengetahuan, aturan, mengembangkan, terhadap unsur tenaga kerja. perilaku baik maupun perilaku buruknya tenaga kerja (karyawan maupun pegawai) dalam mencapai kegunaan dan daya guna yang begitu besar sesuai dengan organisasinya. (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002).

Melalui pengertian diatas, dapat disimpulkan jika MSDM merupakan proses dari perencanaan perorganisasian dalam mencapai suatu tujuan yang dilakukan secara efektif dan efisien.<sup>5</sup>

### ***Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia***

Berikut tujuan dari MSDM di antaranya yaitu :

1. Fungsional : tujuan fungsional ini mengacu pada bagaimana mempertahankan suatu kontribusi pada departemen dalam Tingkat yang sama atau sesuai terhadap kebutuhan dari organisasi tersebut.
2. Sosial : jika ada kebutuhan serta tantangan yang dihadapi masyarakat lewat tindakan yang meminimalisasi atau memperkecil dampak yang bersifat negative bagi organisasi, maka tujuan sosial ini yaitu merespon secara sosial dan etis akan situasi tersebut.
3. Organisasi : tujuan ini mengacu pada pengenalan dimana MSDM itu berada didalam memberikan sebuah kontribusi terhadap sebuah pencapaian kinerja organisasi tersebut.

---

<sup>5</sup> Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2023.

4. Personal : hal ini bertujuan dalam membantu setiap karyawan didalam mencapai tujuannya, misalnya tujuan yang berpengaruh untuk menaikkan kontribusi karyawan bagi organisasinya.<sup>6</sup>

### ***Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Dunia Pendidikan***

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, sebab tujuan tersebut sangat diperlukan, bagaimana organisasi itu bisa berjalan jika tidak memiliki tujuan yang jelas didalamnya. Berikut beberapa tujuan dari MSDM Pendidikan diantaranya :

1. Tujuan Masyarakat sebagai keseluruhan

Dalam bidang apapun sebuah organisasi bergerak, maksudnya yang sebenarnya, ia dapat menghasilkan sebuah produk maupun jasa untuk kelompok tertentu dalam masyarakat. Produk bisa berbentuk barang maupun jasa diinterpretasikan dalam pengertian luas, tidak memiliki batas dalam pengertian classic. Maksudnya barang ataupun jasa hanya dihasilkan dari organisasi di bidang Perindustrian jasa.

Dalam intreprastian yang jelas, dapat dilihat bahwa tidak ada organisasi yang bisa mempertahankan keberadaannya dan melestarikan dimana keberadaannya jika tujuan organisasi tidak dikaitkan dengan tujuan masyarakat yang luas. Barang merupakan perhatian yang paling utama ditunjukkan kepada kelompok klien yang berasal dari organisasi yang bersangkutan. Tidak ada sebuah organisasi yang dapat melanjutkan keberadaannya dan mempertahankan jika tanpa konteks dan terisolasi. Setiap organisasi harus mempunyai kepekaan menghadapi tuntutan dari sosial yang disampaikan kepada organisasi-organisasi yang memiliki kaitan. Dengan sebutan lain seluruh organisasi memiliki kewajiban yang harus dipenuhi. Bentuk nyatanya kegagalan organisasi berhubungan dengan pencapaian tujuan dari Masyarakat luas dan pencapaian tujuan dapat dilihat dari 2 bentuk yaitu :

- a. Kehilangan kepercayaan dari Masyarakat terhadap organisasi yang berkaitan.
- b. Akibat kehilangan kepercayaan, masyarakat tidak lagi memberi dukungan terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi. Ketika organisasi kehilangan dukungan dan kepercayaan dari Masyarakat, cepat maupun lambat, akan mengakibatkan kehancuran bagi organisasi tersebut.

---

<sup>6</sup> Vera, S. S. Sitio, MP, MBA, Modul Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Pencapaian tujuan organisasi

MSDM yang baik tertuju pada meningkatnya kontribusi yang bisa diberikan para pekerja didalam suatu organisasi ke tujuan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Terbentuknya sebuah satuan organisasi yang mengelola suatu sumber daya manusia dengan maksud bukan dengan sebagai tujuan, namun merupakan alat yang dapat meningkatkan aktivitas, efisiensi dan produktivitas kinerja suatu organisasi keseluruhan. Pernyataan semakin terlihat dengan jelas apabila diingat jika persatuan kinerja yang telah mengelola sumber daya manusia dilaksanakan sebuah tugas penunjang tidak melakukan sebuah tugas pokok. Maksudnya, benar adanya kalau satuan kinerja itu, dalam momenklatur apapun itu, ia akan dikenal memiliki sebuah tujuan yang departemental maupun incremental itu wajib ada didalam susunan pemikiran paling utama yaitu yang mendukung macam-macam aktivitas pokok yang dimana harus dilakukan organisasi dalam hal demi mewujudkan berbagai macam sasaran dan tujuan.

## 3. Pencapaian tujuan fungsional

Tugas yang dijalankan dari macam-macam satuan kinerja, baik merupakan tugas perpanjangan atau tugas pokok, yang dikenal sebagai istilah *tugas fungsional*. Maksudnya yaitu dengan suatu pencapaian tujuan ini merupakan keseluruhan dari langkah-langkah dan prosedur itu terdiri atas pembinaan karakter, rekrutmen, perencanaan tenaga pekerjaan, seleksi pengupahan, pendidikan, penempatan, pemeliharaan, dan pemberhentian dalam bentuk pensiun atau pemutusan hubungan pekerjaan.

## 4. Pencapaian tujuan pribadi

Pekerjaan diberbagai organisasi dengan mendapatkan imbalan biasanya didasari dengan keyakinan yang apabila bekerja disuatu organisasi ataupun perusahaan, seseorang dapat memuaskan berbagai macam sesuai dengan kebutuhannya, bukan hanya dalam bidang material, misalnya sandang, pangan, papan serta kebutuhan benda lainnya, tetapi, juga merupakan kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan intelektual, psikologi dan partisipasi. Keanggotaan individu dalam organisasi sosial ini, misalnya dalam bidang jasmani, arisan, dan sebagainya, tidak berupa sarana dalam mendapatkan sebuah penghasilan

melainkan termotivasi oleh suatu keinginan memuaskan sebuah kebutuhan kerja sama dengan optimal.<sup>7</sup>

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan***

Veithzal dalam Abdus salam DS, berpendapat bahwa MSDM memiliki fungsi. Fungsi tersebut yang nantinya akan meminjutkan jika manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang paling penting dan sangat penting di antara seluruh fungsi itu sendiri yaitu adalah fungsi operasional (Abdus salam DS, 2014). Fungsi tersebut antara lain :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan pengambilan suatu keputusan terhadap sasaran (objective) yang bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan. (Abdus salam DS, 2014). Menurut Husaini Usman, ia menerangkan bahwa dalam pelaksanaan tersebut, ada hal-hal yang perlu dilaksanakan didalam perencanaan antara lain ;

- a) Menganalisa atau memberi penilaian bagi kebutuhan sumber daya manusia;
- b) Membuat rumusan sasaran maupun tujuan;
- c) Menentukan sebuah prioritas dan merumuskan sebuah kebijakan
- d) Membuat rumusan sebuah program dan proyek;
- e) embuat eksperimen kelayakan;
- f) Menterapkan suatu perencanaan; dan
- g) Memberi penilaian dan memperbaiki sebuah rencana yang nantinya akan datang.

Berbeda dengan sebuah perencanaan dalam tenaga pendidik dengan Pendidikansumber daya manusia yaitu merupakan strategi dan proses pengembangan dalam penyusunan sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi suatu kebutuhan sebuah organisasi yang akan datang. Didalam perencana di tenaga pendidikang terdapat 4 langkah yang diperlukan yaitu :

- a) Suatu perencanaan yang diperlukan bagi kebutuhan dimasa yang akan datang atau dimasa depan.
- b) Suatu perencanaan yang berguna bagi keseimbangan bagi masa depan.
- c) Perencanaan terhadap, seleksi, perekrutan dan perencanaan terhadap pemberhentian bagi pegawai.
- d) Perencanaan yang bertujuan dalam pengembangan.

---

<sup>7</sup> Nasri, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, 2020

## 2. Seleksi manajemen sumber daya alam

Seleksi merupakan suatu proses yaitu pengambilan keputusan dalam memilih seseorang untuk mengisi sebuah jabatan yang didasari dari penilaian. Abdus salam menambahkan jika seleksi merupakan aktivitas menentukan para calon-calon pelamar yang memiliki kualitas yang sepadan dengan jabatan yang akan ditempati. (Abdus salam DS, 2014).

## 3. Pengembangan dan pembinaan

Hal ini yaitu dengan memanfaatkan produktivitas kinerja semua sumber daya alam dengan maksud untuk menumbuhkan sebuah kemampuan yang berupa ilmu, karakter, keterampilan dan wawasan didalam menjalankan tanggung jawabnya (Machali dan Hidayat, 2016).

Abdus salam DS, juga memberi pengertian terkait pembinaan atau pelatihan dan pengembangan adalah Upaya dalam peningkatan *performance* tenaga kerja, baik di masa kini maupun di masa yang akan datang. Usaha ini memiliki manfaat dalam meningkatkan suatu kemampuan tenaga kerja, seperti skill atau pengetahuan lainnya. Aktifitas diantaranya yaitu merupakan proses pengembangan bagi manusia, yaitu merupakan pelatihan dan pendidikan.

## 4. Penilaian sumber daya manusia

Penilaian ini merupakan upaya mengetahui sejauh mana dan seberapa baik potensi dan performance yang dimiliki sumber daya manusia akan dikembangkan. Pengertian ini di jelaskan Indah Puji Hartantik, jika penilaian merupakan usaha yang sistematis dalam melakukan evaluasi sebuah prestasi, potensi, nilai dan keterlibatan paea pekerja atau karyawan sebagai dasar pengembangan dan lain sebagainya. (Hartantik, 2014).

Kegiatan pengawasan atau penilaian dan pemantauan atau monitoring suatu pendidikan merupakan aktivitas pengumpulan data yang berkaitan dengan suatu penyelenggaraan sebuah kolaborasi antar pendidik, pemimpin sekolah, supervisor, pegawai sekolah dan konselor. Proses kolaborasi antar lembaga Pendidikan harus diberikan penilain agar mengetahui apakah suatu tujuan yang telah ditetapkan bisa terwujud atau tidak. Apabila tidak terealisasikan, artinya perlu melakukan identifikasi terkait tantangan didalamnya. Penilaian ini bisa sama dengan proses aktivitas maupun hasil (Sagala, 2008).

## 5. Kompensasi sumber daya alam manusia

Kompensasi ini merupakan hasil atau imbalan yang telah berlaku dalam pekerjaan. Berbeda dengan Lijen Poltak Sinambela, didalam bukunya ia memberikan penjelasan tentang kompensasi yaitu kompensasi merupakan jumlah atau total dari keseluruhan penghargaan yang telah diberikan kepada pegawai atau tenaga kerja sebagai balas budi maupun jasa mereka yang telah diberikan bagi organisasi (Sinambela, 2017).<sup>8</sup>

### **Pendidikan**

Kegiatan merupakan hal yang berkaitan dengan perkembangan makhluk sosial. Pengertian pendidikan dalam Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2004, yaitu merupakan sebuah usaha sadar dan telah terencana dalam mencapai suatu suasana pembelajaran agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi mereka agar memiliki kemampuan dalam pengendalian diri, kecerdasan, kepribadian, akhlak, keterampilan serta spiritualitas yang dibutuhkan dirinya dan bagi Masyarakat. Pengertian pendidikan sangat beragam dan hal itu memang benar karena para penulis karena masing-masing memberi pendapat berdasarkan sudut pandanganya masing-masing.<sup>9</sup>

### **Kesimpulan**

Manajemen merupakan usaha dalam mengelolah suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu ilmu atau usaha dalam bagaimana mengatur individu dalam mencapai sebuah tujuan didalam organisasi dengan semaksimal mungkin, dan manajemen juga memiliki pengertian pandangan menurut beberapa Ahli. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang membantu berjalannya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki 4 tujuann yaitu, tujuan fungsional, sosial, organisasi dan personal. Dalam lembaga pendidikan, terdapat beberapa tujuan yang sangat penting di dalam bagaimana organisasi berjalan jika tidak memiliki suatu tujuan yang jelas didalamnya.

### **Daftar Pustaka**

- Adib Habibi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan*, 2022.  
Anugrah Dwi, *Unsur Manajemen Dalam Fungsi Manajemen*, 2019.  
Nasri, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, 2020.

---

<sup>8</sup> Adib Habibi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan*, 2022.

<sup>9</sup> Prof, Dr. Ir. Noelaka Amos, M.Pd. dan Grace A. A. Neolaka, S.Pd., M.Pd,(2017). *Landasan Pendidikan, Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubaha Hidup*. Cimangis, depok : Kencana.

Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, 2019.

Patma S.T, Mohammad Maskan dan Koko Mulyadi (2016). *Pengantar Manajemen*, Malang : Polinema Press.

Prof, Dr. Ir. Neolaka Amos, M.Pd. dan Grace A. A. Neolaka, S.Pd., M.Pd,(2017). *Landasan Pendidikan, Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*. Cimangis, depok : Kencana.

Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2023.

Vera, S. S. Sitio, MP, MBA, *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*.