

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH

Astuti¹

Abstract. Human Resource Management (HRM) is all activities related to the recognition of the importance of educators and education personnel in schools as vital human resources, which contribute to school goals, and utilize functions and activities that ensure that human resources are used effectively and fair for the benefit of individuals, schools and communities. Human resource management aims to formulate the needs of educators and education personnel, develop and empower educators and education personnel to obtain the optimal value of benefits for individual educators and education personnel concerned. The scope of management of human resources in schools is HR Planning, analysis of educators and education personnel, procurement of educators and education personnel, selection of educators and education personnel, orientation, placement and assignment, compensation, performance assessment, career development, training and personnel development educators and the creation of work life quality, educator and education power negotiations, research of educators and education personnel, pensions and dismissal of teaching and education personnel.

Keywords: Human Resource Development Management

Dalam sekolah Sumber Daya Manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling vital. Memang diakui bahwa biaya itu penting. Demikian pula sarana, prasarana dan teknologi. Namun ketersediaan sumber-sumber daya itu menjadi sia-sia apabila ditangani oleh orang-orang yang tidak kompeten dan kurang komitmen.

¹ Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone

Dalam arti yang tradisional, konsep pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terbatas pada urusan-urusan manajemen operatif, seperti mengelola data tenaga pendidik dan kependidikan (*record keeping*), penilaian kinerja yang bersifat mekanistik (*mechanical job evaluation*), kenaikan pangkat dan gaji secara otomatis (*automatic merit increase*). Perhatian terhadap SDM pada masa kini mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan tenaga pendidik dan kependidikan (fisik, emosional dan sosial), yang akan berpengaruh secara signifikan terhadap cara-cara mereka bertugas, dan dengan sendirinya berpengaruh terhadap produktivitas mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada masa kini memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi para tenaga pendidik dan kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis. Pengembangan dan pemberdayaan SDM merupakan bagian dari MSDM yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan cara demikian, sekolah memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produktif (*productive*), dan kompetitif (*competitive*). Dan dalam proses demikian, dukungan SDM yang kuat melahirkan sekolah yang

memiliki adaptabilitas dan kapasitas memperbaharui dirinya (*adaptability and self-renewal capacity*).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan di dorong belajar dan berkembang.²

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sekolah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.³ Dalam pengertian ini, posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam

²Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 191.

³Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan kependidikan Sekolah*, 2008, h. 12.

mata rantai keutuhan sistem sekolah itu. Tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam satu sekolah dapat dikaji dari ketepatan melaksanakan fungsi-fungsi MSDM. Kemaslahatan seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus dilihat dari kepentingan dan kebermaknaan bagi dirinya sendiri, produktivitas sekolah dan pihak-pihak yang memperoleh jasa layanan sekolah itu.

B. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kajian MSDM dalam sekolah apapun ditempatkan dalam kerangka pendekatan sebagai berikut :

1. Martabat Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen orang-orang. Gengsi dan martabat manusia hendaknya tidak diingkari hanya demi kegunaannya saja. Hanya dengan perhatian yang penuh kearifan terhadap kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, sekolah akan sukses tumbuh dan sejahtera. Potensi manusia hanya berkembang apabila memperoleh pengakuan yang wajar dari para pimpinan. Guru sebagai seorang profesional seyogyanya memiliki apresiasi terhadap nilai tenaga pendidik dan kependidikan, mengajar dan memiliki orientasi yang jelas menyangkut pengembangan karir profesional. Penghargaan siswa, orang tua, dan masyarakat terhadap guru sangat tergantung pada apresiasi dan orientasi guru dalam menekuni tenaga pendidik dan kependidikanannya.

2. Pendekatan Manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah tanggung jawab setiap pimpinan/Kepsek. Bagian sumber daya manusia itu dibentuk untuk melayani pimpinan/Kepsek dan tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui keahliannya, kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi tanggung jawab ganda antara atasan langsung tenaga pendidik dan kependidikan dan bagian sumber daya manusia.

3. Pendekatan Sistem. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari suatu sistem yang lebih besar, yaitu sekolah. Manajemen sumber daya manusia selayaknya dinilai berdasarkan sumbangannya terhadap produktivitas sekolah.

4. Pendekatan Proaktif. Manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan sumbangannya melalui antisipasi tantangan sebelum hal itu muncul. Bila hanya reaktif, justru akan menumpuk masalah dan akan kehilangan peluang. Masalah-masalah yang menyangkut aspek-aspek kemanusiaan tidak bisa ditangani sebagaimana mengurus benda. Penyelesaian masalah ketenaga pendidik dan kependidikan harus ditangani sebagai prioritas.⁴

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

⁴ *Ibid*, h. 14.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merumuskan 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.⁵ E. Mulyasa mengatakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan.⁶ MSDM 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. MSDM harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merumuskan 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.⁷ E.mulyasa

⁵ *Ibid.*

⁶ Mujamil Qomar, *Manajemn Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Erlangga,2007), h 130.

⁷ *Ibid*

mengatakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan. MSDM 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 didalamnya. MSDM harus mendukung tingkat ketahanan sekolah pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi. Tujuan MSDM adalah memperbaiki kontribusi produktif pegawai terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan MSDM mencerminkan strategi manajer dan menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi SDM, dan orang-orang yang terpengaruh.

Secara umum tujuan MSDM mencakup empat aspek yaitu tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual.

1. Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya (Samsudin, 2006:30). Organisasi menghasilkan *output* bagi kelompok tertentu di masyarakat. Organisasi sekolah dalam hal ini peserta didik dan alumni diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan

membantu memecahkan masalah sosial. Implementasi tujuan sosial dalam bidang pendidikan khususnya sekolah adalah program Unit Kesehatan Sekolah (UKS) dan program bakti sosial. Bentuk nyata dari kegagalan suatu organisasi mengkaitkan pencapaian tujuannya dengan pencapaian tujuan masyarakat secara luas yang tercermin dalam dua wujud yaitu masyarakat akan kehilangan kepercayaan terhadap organisasi sekolah dan sebagai akibat hilangnya kepercayaan tersebut masyarakat tidak lagi memberikan dukungannya kepada kebijaksanaan dan kegiatan organisasi tersebut.

2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Bagian MSDM dibentuk untuk membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Personil sekolah didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah. Efektifitas sekolah tergantung dengan efektifitas SDM yang ada di sekolah. Kunci kelangsungan berjalannya organisasi sekolah terletak pada efektifitas kepala sekolah dalam membina dan memanfaatkan keahlian guru dan pegawai dengan berupaya meminimalkan kelemahan SDM.

3. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga kepala sekolah dalam hal ini berupaya meningkatkan pengelolaan guru dan pegawai dengan cara memberikan pelayanan konsultasi yang tepat, mengelola program rekrutmen yang efektif, pelatihan, dan mampu menguji realitas ketika guru dan pegawai mengemukakan gagasan baru untuk mengembangkan sekolah.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan organisasi dan tujuan pribadi tidak sesuai maka dapat dimungkinkan pegawai akan memilih untuk menarik diri dari organisasi. Kepala sekolah harus pula terfokus pada pencapaian kesesuaian pencapaian tujuan dengan guru, dengan mengkaji pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat guru di sekolah. Collingridge dan Ritchie mengemukakan organisasi berusaha menciptakan kondisi dimana setiap pegawai terdorong untuk memberi sumbangan sebaik mungkin bagi efektifitas organisasi. Hal ini penting bagi kepala sekolah karena sekolah tidak dapat efektif dan

efisien yang maksimal tanpa kerja sama penuh dari guru dan pegawai.⁸

D. Posisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Sekolah

Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur tenaga pendidik dan kependidikan, dimana setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat dan memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas/tenaga pendidik dan kependidikan. Spesifikasi tugas-tugas sekolah menggambarkan spesifikasi kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan yang mendukung pelaksanaan tugas/tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis seperti ini disebut analisis tenaga pendidik dan kependidikan (*job analysis*).

E. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen SDM mencakup kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM.
2. Analisis tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan.
5. Orientasi, penempatan dan penugasan.

⁸Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2003), h. 21.

6. Kompensasi.
7. Penilaian kinerja.
8. Pengembangan karir.
9. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan.
10. Penciptaan mutu kehidupan Kerja.
11. Perundingan ketenaga pendidik dan kependidikan.
12. Riset tenaga pendidik dan kependidikan.
13. Pensiun dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan.⁹

Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah kegiatan menaksir/menghitung kebutuhan SDM sekolah dan selanjutnya merumuskan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Upaya tersebut mencakup kegiatan menyusun dan melaksanakan rencana agar jumlah dan kualifikasi personil yang diperlukan itu tersedia pada saat dan posisi yang tepat sesuai dengan tuntutan sekolah.

Analisis Tenaga pendidik dan kependidikan

Analisis tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu proses menjelaskan dan mencatat tujuan-tujuan tenaga pendidik dan kependidikan,

⁹*Ibid*, h.17.

kewajiban dan tanggung jawab utama tenaga pendidik dan kependidikan tersebut dan kondisi di mana tenaga pendidik dan kependidikan harus dikerjakan. Analisis tenaga pendidik dan kependidikan merupakan bagian dari perencanaan SDM yang membentuk menjelaskan spesifikasi tenaga pendidik dan kependidikan dan spesifikasi kompetensi serta karakteristik kepribadian yang tepat untuk mengerjakan tenaga pendidik dan kependidikan.

Rekrutmen (pengadaan) Tenaga pendidik dan kependidikan

Rekrutmen (pengadaan) tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*.

2. Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
3. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas.
4. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
5. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
6. Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.
7. Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.
8. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.

Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu proses mengumpulkan informasi untuk menilai dan memutuskan siapa yang diangkat, dengan berpedoman pada hukum, demi kepentingan jangka panjang dan pendek, perorangan dan sekolah.

Orientasi, Penempatan dan Penugasan

Orientasi, penempatan, dan penugasan merupakan kegiatan yang dilakukan serempak. Orientasi ditujukan untuk mempercepat sosialisasi tenaga pendidik dan kependidikan dan penerimaan lingkungan kerja sehingga tenaga pendidik dan kependidikan tersebut dapat segera beradaptasi dalam sistem, prosedur, serta budaya kerja. Penempatan dan penugasan adalah keputusan ketenaga pendidik dan kependidikan yang berazaskan “*the right men on the right job*”.

Kompensasi (termasuk kesejahteraan)

Kompensasi adalah apa yang diterima tenaga pendidik dan kependidikan karena ia telah memberikan kontribusi pikiran, perhatian, kemampuan, dan kinerjanya terhadap sekolah. Kompensasi terdiri dari hal berupa uang dan bukan uang. Kompensasi sangat penting untuk memperoleh, memelihara, dan mempertahankan angkatan kerja yang produktif.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yaitu suatu proses mempertimbangkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada masa lalu dan sekarang yang dikaitkan dengan latar belakang lingkungan kerjanya serta memperhatikan potensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan tersebut bagi kepentingan sekolah di masa yang akan datang. Penilaian bertujuan membantu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan mencapai hasil bagi dirinya sendiri dan sekolah.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses mencermati potensi, kemampuan, kinerja dan komitmen tenaga pendidik dan kependidikan untuk diposisikan dalam struktur sekolah secara tepat, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dan sekolah memperoleh maslahat dan nilai tambah optimal.

Pelatihan dan Pengembangan Tenaga pendidik dan kependidikan

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan adalah upaya memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertugas, melalui pembelajaran, biasanya dengan meningkatkan pengetahuan, mutu sikap dan keterampilan. Pelatihan berbeda dengan pengembangan. Pelatihan adalah segala kegiatan yang

dirancang untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu tenaga pendidik dan kependidikan di mana tenaga pendidik dan kependidikan tersebut sedang atau akan diangkat menjabat tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan. Pengembangan adalah upaya membantu tenaga pendidik dan kependidikan secara individual menangani tanggung jawabnya di masa depan.

Penciptaan Mutu Lingkungan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja adalah upaya yang berkaitan dengan mewujudkan pengawasan yang suportif, kondisi kerja yang baik, gaji dan penghargaan yang merangsang, serta menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sesuatu yang menantang dan memberikan kepuasan.

Perundingan Ketenaga pendidik dan kependidikan

Perundingan tenaga pendidik dan kependidikan adalah kegiatan yang berkaitan dengan menempatkan hak dan kewajiban tenaga pendidik dan kependidikan dan sekolah menjadi jelas, merumuskan kesepakatan-kesepakatan menangani perselisihan ketenaga pendidik dan kependidikan, dan menyepakati konsekuensi yang akan diperoleh tenaga pendidik dan kependidikan sebagai akibat pelanggaran hubungan kerja.

Riset Tenaga pendidik dan kependidikan

Riset atau penelitian sumber daya manusia adalah upaya untuk menemukan tindakan-tindakan tenaga pendidik dan kependidikan secara empirik yang dimaksudkan untuk memperbaiki tindakan-tindakan tenaga pendidik dan kependidikan pada masa kini, dan pengembangannya di masa depan. Riset SDM dapat dilakukan dalam lingkungan internal sekolah maupun di luar sekolah. Riset SDM dapat dilakukan oleh unit yang ada dalam sekolah itu atau dilakukan oleh lembaga-lembaga khusus yang menaruh perhatian pada pengembangan dan pemberdayaan SDM atau MSDM pada umumnya.

Pensiun dan Pemberhentian Tenaga pendidik dan kependidikan

Pensiun merupakan hak tenaga pendidik dan kependidikan. Fungsi MSDM ini berkaitan dengan merumuskan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang memberikan kejelasan/pedoman bagi pemenuhan hak pensiun. Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan terjadi atas permohonan sendiri atau karena diberhentikan organisasi akibat sangsi tertentu yang berkaitan dengan kesepakatan hubungan kerja. Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan dalam arti ini biasanya dilakukan dalam periode kontrak kerja (*work service*)

Profesionalisme SDM Pendidikan

Tenaga kependidikan adalah profesional. Kata profesi berasal dari Bahasa Inggris “*to profess*” yang berarti ikrar atau pernyataan diri bahwa seseorang akan mengabdikan sepenuh hati terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang telah dipilihnya sebagai karir dan sumber kehidupan sepanjang hayat. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk membangun kinerja profesional adalah:

1. Praktek yang didasari oleh pemahaman dan penguasaan konsep dan teori yang divalidasi secara empirik secara terus-menerus. Awal penguasaan ini dibina dan dikembangkan melalui *preservice education*.
2. Pengakuan klien bahwa keahlian tersebut menjamin kebutuhannya melalui pelayanan yang benar dan bertanggung jawab.
3. Perlindungan hukum yang ditunjukkan oleh sertifikasi keahlian yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan.
4. Adanya sanksi sosial dari masyarakat yang merasa dirugikan atas pelayanan yang keliru (*male-practice*).
5. Pengaturan perilaku anggotanya melalui kode etika yang regulatif.

Dimilikinya persatuan profesi yang didukung oleh anggota-anggotanya, yang membuat sekolah tersebut memiliki posisi tawar-menawar yang kuat dan berpengaruh.¹⁰ Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidikan dan Kependidikan

F. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dengan tujuan

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merumuskan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai masalah optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan. Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur tenaga pendidik dan kependidikan, dimana setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat dan memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas/ tenaga pendidik dan kependidikan itu

¹⁰*Ibid*, h. 22.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat vital, oleh karena itu perlu dikelola secara profesional sehingga mampu menjadi motorik penggerak majunya suatu lembaga pendidikan. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan perlu memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa, Cobbie, 2016. *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*
Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber
Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah.*
- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 1996. *Dasar-Dasar Kependidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara. 2003, *Perencanaan dan Pengembangan SDM,* Bandung:
Refika Aditama
- Mujamil Qomar, 2007, *Manajemn Pendidikan Islam Strategi Baru
Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam,* Erlangga.
- Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Tirtosudiro, Ahmad. 1997. *Keluar dari Kemelut Pendidikan Nasional.*
Jakarta: Intermasa