

## KONSEP DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN

Oleh:

**Nabila Meylanni<sup>1</sup>**

**Nadiya Putri Larissa<sup>2</sup>**

**Nurul Aisyah<sup>3</sup>**

**Ramadhani Suwardi Yusuf<sup>4</sup>**

**Eti Hadiati<sup>5</sup>**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Alamat: Jalan Letnan Kolonel H Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota  
Bandar Lampung, Lampung (35131).

Korespondensi Penulis: [eti.hadiati@radenintan.ac.id](mailto:eti.hadiati@radenintan.ac.id)

**Abstract.** *This article discusses the concepts and challenges faced in developing human resource management (HRM) in the education sector. Human resource management in education plays a crucial role in improving the quality of the teaching and learning process and achieving better educational goals. The concept of HRM in the context of education includes recruitment, training, development and performance evaluation of educators and education personnel, focusing on improving their competence and welfare. In addition, this article also identifies challenges that arise in the development of HRM, such as the lack of professionalism among educators, limited resources for training and development, and bureaucratic barriers that slow down the implementation of education policies. To overcome this problem, an integrated approach is adopted that utilizes HRD theories such as competency models and the use of technology. The development process includes planning, design, implementation and evaluation. Dynamic environmental changes also require the management of cultural diversity, the adoption of technology and the involvement of stakeholders such as parents and the community.*

**Keywords:** *human resource management, education, development, challenges.*

# KONSEP DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN

**Abstrak.** Artikel ini membahas pada konsep serta rintangan yang dihadapi dalam suatu pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada sektor dunia pendidikan. Manajemen SDM dalam pendidikan berperan krusial dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan agar tujuan pendidikan yang lebih baik dapat tercapai. Konsep manajemen SDM dalam konteks pendidikan mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan analisis kinerja tenaga pendidik serta kependidikan, yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan kesejahteraan mereka. Selain itu, artikel ini juga mengidentifikasi berbagai tantangan yang muncul dalam pengembangan manajemen SDM, salah satunya, seperti kurangnya profesionalisme di kalangan pendidik, keterbatasan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan, serta hambatan birokratis yang memperlambat implementasi kebijakan pendidikan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dilakukan pendekatan terpadu yang memanfaatkan teori-teori dari HRD seperti model kompetensi dan pemanfaatan teknologi. Proses pada pengembangan yaitu meliputi perencanaan, desain, implementasi dan evaluasi. Perubahan lingkungan yang dinamis juga memerlukan pengelolaan keanekaragaman budaya, adopsi teknologi dan keterlibatan pemangku kepentingan seperti orang tua dan masyarakat.

**Kata Kunci:** manajemen sumber daya manusia, pendidikan, pengembangan, tantangan.

## LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan sangat krusial dalam suatu organisasi, sebab manusia menjadi penggerak agar suatu organisasi mampu menjalankan fungsinya. Menurut Handoko, manajemen sumber daya manusia mencakup proses rekrutmen, pemeliharaan, serta optimalisasi sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan baik pribadi maupun kelompok. Sumber daya manusia merujuk pada suatu aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi tertentu. Definisi sumber daya berkaitan dengan kegunaannya, baik kebutuhan di masa sekarang maupun di yang akan datang bagi umat manusia. Selain itu, sumber daya juga dapat dipahami dari segi pemanfaatannya, yang melibatkan aspek kelembagaan yang menentukan pihak mana yang mengendalikan sumber daya tersebut dan bagaimana teknologi diterapkan dalam pengelolaannya. Utamanya, terdapat lima tujuan dalam proses mengembangkan manajemen sumber daya manusia, yaitu: 1) meningkatkan kinerja, 2) mengembangkan kompetensi, 3) peningkatan kemampuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi

(TIK), 4) menyelesaikan masalah, dan 5) memberikan peluang promosi. (Simamora, 1997).

Kemajuan yang tercapai dalam berbagai bidang, seperti ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, dan politik, pasti akan membawa tantangan tersendiri. Perubahan-perubahan ini seringkali menghadirkan hambatan yang mempengaruhi banyak aspek kehidupan, termasuk di dunia bisnis dan perusahaan. Dalam menghadapi berbagai kendala ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting. Efektifnya suatu MSDM mampu menunjang perusahaan untuk mengatasi permasalahan dan mempersiapkan diri menghadapi potensi masalah yang mungkin muncul di masa yang akan datang.

Terdapat sejumlah hal dalam manajemen SDM yang perlu diketahui dalam menghadapi tantangan ini antara lain adalah pengembangan kompetensi karyawan agar mereka tetap relevan dengan perubahan yang terjadi, pengelolaan keragaman budaya dalam lingkungan kerja, serta pemanfaatan teknologi untuk efisiensi dalam proses SDM. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental, agar mereka tetap termotivasi dan produktif.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Konsep Manajemen SDM Dalam Pendidikan**

Dalam pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah proses metodis untuk memaksimalkan potensi staf dan guru untuk memenuhi tujuan pembelajaran. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia semuanya tercakup dalam gagasan ini. Perencanaan, pengorganisasian, komando, koordinasi, dan pengendalian semuanya merupakan bagian dari manajemen SDM, menurut Fayol (1916). Sementara itu, McGregor (1960) menggaris bawahi betapa pentingnya pengembangan SDM untuk memahami tuntutan dan motivasi karyawan.

### **Tantangan Perkembangan Manajemen SDM**

Sejumlah kendala menghadang kemajuan manajemen SDM di bidang pendidikan. Yang pertama adalah kurangnya pendanaan, infrastruktur, dan sumber daya teknologi. Yang kedua adalah perubahan lingkungan yang cepat, yang mencakup pergeseran tuntutan masyarakat, teknologi, dan peraturan perundang-undangan. Ketiga,

# **KONSEP DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN**

guru yang lebih baik harus lebih mampu dan mempunyai motivasi. Keempat, pendekatan birokrasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia kurang kreatif dan adaptif. Terakhir, pemangku kepentingan seperti orang tua, masyarakat, dan pemerintah kurang terlibat.

## **Teori dan Model Pembangunan**

Pendidikan dapat memanfaatkan sejumlah teori dan pendekatan pengembangan manajemen SDM. Teori humanistik sangat menekankan pada motivasi dan kepuasan kerja (Maslow, 1943). Organisasi strategis dan pengembangan SDM diintegrasikan melalui Model Pengembangan SDM (Garavan, 1997). Membangun kompetensi staf dan guru adalah tujuan utama model manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi Boyatzis (1982). Teknologi digunakan dalam Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi (Marquardt, 1996) untuk meningkatkan pengajaran.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam membicarakan Integrasi Ilmu Agama dan Sains Terhadap Pendidikan Islam di Era Modern ini, penulis menggunakan metodologi penelitian perpustakaan, juga dikenal sebagai kajian perpustakaan. Dalam penelitian ilmiah, menganalisis literatur berarti menempatkan dan menyimpulkan teori-teori dan konsep-konsep yang akan memberikan kerangka kerja untuk menjelaskan topik penelitian. Proses penelitian lembaga pustaka, yaitu di bagian kajian pustaka, dijelaskan dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang penelitian yang kami fokuskan dengan literature yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam bidang pendidikan memegang peranan yang sangat vital untuk memastikan bahwa sistem pendidikan dapat berjalan dengan efisien, efektif, dan berkelanjutan. SDM di sektor pendidikan tidak terbatas pada para guru saja, tetapi juga mencakup seluruh pihak yang berkaitan dengan pendidikan, diantaranya kepala sekolah, tenaga administrasi, serta staf pendukung lainnya.

beberapa fungsi utama dari manajemen SDM dalam pendidikan antara lain:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)  
Proses merencanakan SDM dalam sebuah sekolah atau lembaga pendidikan mencakup penentuan jumlah, jenis, dan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Proses ini dimulai dengan analisis terhadap kebutuhan tenaga pendidik dan non-pendidik, yang perlu disesuaikan dengan kurikulum dan sasaran pendidikan yang telah ditetapkan.
2. Rekrutmen Dan Seleksi  
Rekrutmen SDM bertujuan untuk menarik calon tenaga pendidik atau tenaga administrasi yang memiliki kualitas yang baik. Seleksi dilakukan untuk memilih individu dengan kemampuan dan kompetensi yang memenuhi apa yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan tersebut.
3. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)  
Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai sejauh mana kinerja SDM dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Hasil dari penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, merumuskan kebijakan penghargaan, serta merencanakan pengembangan SDM ke depannya. Pengembangan SDM hampir tidak dapat dipisahkan dari konsep pelatihan, karena pelatihan menjadi satu diantara tahap krusial yang wajib dilaksanakan agar kualitas dan kemampuan pegawai dapat meningkat. Pentingnya peran Manajemen SDM dalam lembaga akademik yakni agar keefektifan dalam pembelajaran dapat tercapai. Tenaga pendidik atau guru, adalah salah satu unsur SDM, memegang peranan kunci dalam keberhasilan dalam proses pembelajaran di lembaga tersebut. Oleh karena itu, guru perlu dibimbing, diarahkan, dan dikembangkan sebagaimana dengan tujuan dalam lembaga pendidikan tersebut.

## **B. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan**

Sebagai salah satu cabang ilmu manajemen, MSDM mencakup proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*implementation*), dan pengendalian (*controlling*). Mengingat peranannya yang makin penting dalam

## **KONSEP DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN**

pencapaian sebuah tujuan, banyak pengalaman dan temuan dalam penelitian terkait SDM dikumpulkan dengan cara yang sistematis dalam konsep MSDM.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi setiap individu dalam organisasi secara produktif dengan berbagai pendekatan yang bertanggung jawab. Manajer mengandalkan upaya orang lain dan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka perlu memahami beberapa konsep dasar manajemen SDM. Untuk mengelola SDM secara efektif, seorang pemimpin/manajer harus menemukan metode yang cocok untuk menggerakkan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengelolaan SDM yang bagus mencakup kedalaman pemahaman terhadap kebutuhan individu, agar mendapat potensi setiap SDM dapat digali dan dapat dimanfaatkan sepenuhnya. Dalam MSDM, hal yang wajib diperhatikan yaitu pengelolaan dan pemanfaatan SDM secara optimal dan berkelanjutan, agar mereka mampu melakukan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin serta produktif dalam proses pencapaian tujuan bersama.

Werther dan Davis mengemukakan bahwasanya MSDM mencakup sejumlah tujuan yang ingin dicapai, seperti:

1. Tujuan sosial menyatakan bahwa semua organisasi, dan apapun tujuannya, harus mempertimbangkan dampaknya terhadap kepentingan masyarakat yang umum dan aspek etika ataupun nilai produk yang dihasilkannya. Diharapkan suatu organisasi dengan lingkup masyarakat mampu memberikan manfaat dan manfaat bagi para masyarakat itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi memiliki kewajiban untuk melakukan pengelolaan terhadap tenaga penggeraknya yaitu SDM sedemikian rupa sehingga dampak negatif bagi masyarakat tidak timbul.
2. Tujuan Organisasi (*Organizational Objectives*) adalah pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam memberikan bantuan terhadap efektivitas keseluruhan organisasi. Pengelolaan SDM tak semata mata menjadi tujuan akhir, melainkan suatu sarana atau alat yang menunjang tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian, departemen manajemen sumber daya manusia dibentuk dengan tujuan untuk mendukung dan memberi layanan bagi departemen lain dalam organisasi.

### **C. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan**

Perbedaan kemampuan pada tiap individu, memulai proses mengembangkan manajemen sumber daya manusia menjadi cukup rumit. Hal ini menyebabkan munculnya situasi yang seringkali terjadi di mana ada peserta pelatihan yang dapat beradaptasi dengan cepat, sementara yang lain mengalami kesulitan atau stagnasi. Namun, tidak dapat dipungkiri, guna mendorong evolusi dan perkembangan suatu lembaga, sumber daya manusia di dalamnya harus memiliki kesiapan yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan digitalisasi di masa perubahan. Hal ini penting agar mereka mudah memahami visi, misi, serta tujuan dari lembaga yang dipimpinnya.

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam tidak berkembang secara cepat, melainkan melalui perjalanan yang panjang. Ketika era Rasulullah sallallahu alaihi wasallam di Mekkah, di mana Islam belum sepenuhnya diterima oleh masyarakat setempat, proses mengelola sumber daya manusia masih dalam tahap penuh tantangan, pengelolaan sumber daya manusia bukan saja belum terealisasi, bahkan untuk menyelamatkan dunia dan akhirat tentang tindakan yang dapat diambil. Ada risiko menjadi bermusuhan dan bahkan dibunuh.

Guru diharapkan untuk menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai seorang yang mendidik, membimbing, mengarahkan, dan mengajar di suatu lembaga akademik, seorang guru wajib berkomitmen kuat terhadap profesinya. Seorang guru dapat disebut profesional apabila ia menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugasnya, berkomitmen untuk menjaga kualitas pendidikan, serta terus berupaya melakukan pengembangan diri melalui peningkatan kompetensi. Sebagai SDM dalam bidang akademik, guru memiliki tanggung jawab yang besar. Selain keharusan untuk bersikap profesional, guru juga harus mengikuti perkembangan zaman dan menghindari ketertinggalan teknologi, terutama di era disrupsi saat ini.

Semua lembaga pendidikan memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia (fakultas) yang efektif.

Menurut Nasir Usman, ada empat hal penting yang harus dilakukan, yaitu: (1) merancang perencanaan yang matang, (2) menyediakan program yang berisi pengembangan bagi tenaga yang mendidik, (3) merealisasikan program yang telah direncanakan, dan (4) melakukan kegiatan terhadap proses yang berjalan (Usman, 2018).

# KONSEP DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN

Terdapat 4 fase utama dalam mengembangkan sumber daya manusia, di antaranya:

## 1. Fase Diagnostik

Merupakan tahap atau proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagaimana dengan keperluan pribadi, kelompok, atau organisasi.

Rencana yang dibuat harus mampu merespon seluruh permasalahan serta rintangan yang dihadapi oleh institusi akademik.

## 2. Fase Desain

Melibatkan pembuatan desain pengembangan untuk manajemen bakat. Setelah melakukan diagnosis tahap pertama, perencanaan harus didasarkan pada aspek-aspek berikut: (1) identifikasi permasalahan yang dihadapi lembaga, (2) kebutuhan program lembaga, dan (3) keterlibatan pemangku kepentingan, (4) perencanaan untuk personel cadangan, (5) membuat kalender pendidikan yang diperlukan, (6) memahami keperluan individu, (7) memahami keperluan kelompok, (8) memaksimalkan sumber daya manusia, (9) Manajemen waktu yang efektif, (10) Memahami prosedur yang ada dan (11) Evaluasi setiap langkah yang diambil.

## 3. Fase Implementasi

Diperlukan perencanaan terakait penerapan dan rancangan praktik yang pada fase ini. Implementasi ini harus mengikuti urutan 11 fase yang dijelaskan di atas. Apalagi tahapan implementasi ini membutuhkan dukungan serta koordinasi secara ideal dari seluruh pemangku kepentingan untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional.

## 4. Fase Evaluasi

Menjadi fase akhir dalam proses mengembangkan MSDM, dilakukan analisis kinerja serta metode yang diterapkan, dan menilai secara mendalam pada setiap langkah dalam prosesnya.

Sebagaimana dengan fase-fase yang telah diuraikan, para pemegang kebijakan dan manajer harus memiliki kemampuan untuk menganalisis serta menentukan arah pengembangan manajemen sumber daya manusia. Melalui implementasi tahap-tahap pengembangan tersebut diharapkan kita dapat

memperoleh personel yang berkualitas, berkualitas, dan mampu menjalankan tugas serta kewajibannya.

Setiap tahap dari proses mengembangkan manajemen talenta dapat melalui langkah-langkah berikut: (1) menganalisis apa yang dibutuhkan, mencakup kebutuhan lembaga pendidikan, tugas dan pekerjaan yang ada, serta sumber daya manusia yang tersedia; (2) menetapkan tujuan yang jelas dan konkret untuk mempermudah perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan penilaian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Proses mengembangkan manajemen pada sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan aspek krusial yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Konsep ini mencakup serangkaian fase mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi, hingga evaluasi, yang bertujuan untuk menciptakan SDM yang berkualitas, terampil, dan kompeten.

### **Saran**

Dengan pendekatan yang sistematis dan partisipatif, pengembangan manajemen SDM di bidang pendidikan dapat menghasilkan tenaga pendidik dan staf administrasi yang lebih profesional, siap menghadapi tantangan masa depan, dan berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM adalah langkah penting untuk mewujudkan lingkungan akademik yang kondusif serta berkelanjutan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Anisa Sri Restanti, "Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa Hs., " Unilib: Jurnal Perpustakaan 6, No. 1(2019):41-52.
- Andi Prastowo, "Kapasitas Guru Profesional Di Pendidikan Dasar Islam, "Literasi (Jurnal Ilmu Pendidikan) 4, No. 2 (2016): 233-54.
- Daulay, Aidil Ridwan, Salminawati. Integrasi Ilmu Agama Dan Sains Terhadap Pendidikan Islam Di Era Modern. JOSR: Jurnal of Social Research Vol. 1 No. 3 (2022)

## **KONSEP DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN**

Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.

Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal. 4.

Jimmy Ash-Shidiqie(eds.) (1996). *Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan*. Bandung: Mizan

Hidayatus Sholihah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam Al-Rasyid Pekanbaru. *Journal On Education*, 5(3), 9710-9717

Henri Fayol, *General and Industrial Management* Terjemah Constance Storrs (Ameika Serikat: Martino Publishing, 2013)