



---

---

## PERAN MANAJEMEN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

### *THE ROLE OF HUMAN RESOURCE PERFORMANCE MANAGEMENT IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS*

Cut Daifah<sup>1\*</sup>, Azalia Eninda Putri Lubis<sup>2</sup>, Azura Syafitri<sup>3</sup>, Rakipah<sup>4</sup>, Rahma Sri Angraini<sup>5</sup>, Inom Nasution<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Email : [cutdaifah@gmail.com](mailto:cutdaifah@gmail.com)

<sup>2</sup>Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Email : [azaliap307@gmail.com](mailto:azaliap307@gmail.com)

<sup>3</sup>Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Email : [syurah0912@gmail.com](mailto:syurah0912@gmail.com)

<sup>4</sup>Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Email : [pasyara16@gmail.com](mailto:pasyara16@gmail.com)

<sup>5</sup>Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Email : [rahmasriangraini@gmail.com](mailto:rahmasriangraini@gmail.com)

<sup>6</sup>Prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Email : [inom@uinsu.ac.id](mailto:inom@uinsu.ac.id)

\*Email Koresponden: [cutdaifah@gmail.com](mailto:cutdaifah@gmail.com)

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 06-05-2024

Revised : 08-05-2024

Accepted : 10-05-2024

Published : 13-05-2024

#### Abstract

*Education Organization as a systematic cycle in education. It can be seen from each component that is expected to provide the best for the development of educational institutions. In this case, the role of human resources in the organization is very important, for this reason a management system (managerial) related to human resource performance is needed to be more directed and effective. This study aims to describe human resource performance management in educational organizations. This research uses a qualitative approach with a literature study method. Sources of data and materials for analysis of the study using scientific references taken from books, articles, proceedings. The results of this study conclude that human resource performance management in educational organizations consists of HR recruitment planning efforts, selection, training and development, performance evaluation, compensation, and termination systems.*

**Keywords:** *Performance, Human Resource Management, Educational Organization*

---

#### Abstrak

Organisasi Pendidikan sebagai siklus sistematis dalam pendidikan. Hal tersebut terlihat dari setiap komponen diharapkan dapat memberikan yang terbaik untuk pengembangan Lembaga pendidikan. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, untuk itu dibutuhkan sistem



pengelolaan (manajerial) terkait kinerja sumber daya manusia agar lebih terarah dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Sumber data dan bahan analisis kajian menggunakan referensi ilmiah yang di ambil dari buku, artikel, prosiding. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan terdiri dari upaya perencanaan perekrutan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan sistem pemutusan hubungan kerja.

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

## **PENDAHULUAN**

Peran pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk kemajuan masyarakat dan bangsa merupakan suatu yang sangat penting. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia tempat berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia, di suatu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat (Kurniawan & Sudiarditha, 2018).

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Prasetio et al., 2020). Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Dalam lingkungan di mana tantangan tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang. Kekuasaan Konsep dasar bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain (Sunnyoto, 2018). manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial yang baik. Manajemen sumber daya manusia berurusan dengan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia (Mangkunegara, 2019).

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



---

menghasilkan SDM yang unggul dan berkualitas, selain itu juga akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan sebuah Negara.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induktif (Sugiono, 2010). Tujuan penelitian ini adalah untuk memaparkan, menjelaskan, menganalisis bagaimana aspek sumber daya manusia yang terjadi Sehingga penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Adapun fokus penelitian ini ialah tentang manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Sumber data dan bahan analisis kajian menggunakan referensi ilmiah yang diambil dari buku, artikel, prosiding atau tugas akhir (skripsi, tesis, disertasi). Adapun laman pencarian naskah diperoleh dari laman kredibel, seperti google cendekiawan Sinta. Selanjutnya, uji keabsahan data melalui kroscek data penelitian berbasis referensi ilmiah (Assingkily, 2021). Proses penelitian meliputi menghimpun sumber data penelitian, menyeleksi sumber data, mengevaluasi sumber data penelitian, mengembangkan konsep penelitian serta mereview artikel sampai ke tahap final.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah management mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia (Veitzal Rivai, 2004).

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James manajemen sumber daya manusia adalah *“the process through which optimal fit is achieved among the employee, job organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets its goals”* (Hall T. Douglas, 1986) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Lebih lanjut, Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan Masyarakat.



Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya (Anika Amelia, 2022). Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Sondang, 2014).

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, Astuti memandang bahwa 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 mata rantai kebutuhan sistem sekolah itu (Astuti, 2016).

Sinambela (2017) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya dan aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sebagai seni untuk mengelola antara hubungan dan peranan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/ lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Dari berbagai pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun Masyarakat (Sutrisno Edy, 2014).

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai yang berada dalam organisasi.

### **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi



dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yusminar, 2014). Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi menurut Rivai bahwa tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan organisasi di masa yang akan datang.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi (Malayu, 2016). Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya yang secara lebih mendetail dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar menyatakan bahwa *“human resources management is the part of the organization that is concerned with the people or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”*.

### **Manajemen SDM di Bidang Pendidikan**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Veithzal, manajemen SDM memiliki beberapa fungsi sebagaimana manajemen pada umumnya. Fungsi inilah nantinya yang menunjukkan bahwa manajemen SDM memang bagian dari manajemen yang sangat penting dan urgen, di antara fungsi tersebut adalah fungsi operasional. Fungsi operasional itu sendiri (Tiarna et al, 2023) yaitu sebagai berikut:

1. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sendiri adalah aktifitas pengambilan keputusan tentang sasaran (objective) dalam rangka mencapai tujuan. Dalam pelaksanaannya ada beberapa hal yang harus



dilakukan dalam sebuah perencanaan, yaitu; (a) Menilai kebutuhan (analisa kebutuhan SDM), (b) Merumuskan tujuan dan sasaran, (c). Merumuskan kebijakan dan menentukan prioritas, (d) Merumuskan proyek dan program, (e) Menguji kelayakan, (f) Menerapkan rencana, (g) Menilai dan merevisi untuk rencana yang akan datang.

## 2. Seleksi Sumber Daya Manusia

Pengembangan dan strategi penyusunan SDM guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa yang akan datang. Dalam perencanaan tenaga kependidikan ada empat langkah pokok yang harus dilakukan; (a) perencanaan untuk kebutuhan masa depan, (b) perencanaan untuk keseimbangan masa depan (mutu/Quality), (c) perencanaan untuk rekrutmen, seleksi dan pemberhentian pegawai, (d) perencanaan untuk pengembangan. Seleksi yaitu proses pengambilan keputusan untuk memilih individu dalam mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada beberapa penilaian.

## 3. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pembinaan dan pengembangan SDM adalah mendayagunakan produktifitas kerja seluruh SDM dengan tujuan menumbukan kemampuan berupa keilmuan, wawasan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya (Machali & Hidayat, 2016). Abdus Samad DS menjelaskan ulang bahwa, pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan performan cekaryawan, baik untuk masa ini maupun untuk masa depan. Usaha tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik Skill maupun pengetahuan yang lainnya. Diantara aktifitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan.

## 4. Penilaian Sumber Daya Manusia

Penilaian SDM adalah usaha untuk mengetahui seberapa baik performance dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan.

## 5. Kompensasi

Kompensasi adalah upah dan imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Sedangkan Lijen Poltak Sinambela dalam bukunya menjelaskan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa peran manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan terdiri dari upaya perencanaan perekrutan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi atau penilaian kinerja, kompensasi, dan sistem pemutusan hubungan kerja. Peran manajemen kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan sangat penting untuk memastikan



efektivitas, efisiensi, dan kesinambungan operasional institusi Pendidikan. Dengan demikian, manajemen kinerja SDM bukan hanya tentang pengukuran kinerja individu, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, memotivasi staf, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. Manajemen Pendidikan. Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu, 2016.
- Amelia, Anika, dkk., 2022. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. "Jurnal Pendidikan dan Agama Islam". Vol. 21 No.2. 128-138.
- Assingkiy, M. S. (2021). Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir. Yogyakarta: K-Media.
- Douglas, Hall T. & James Goodale G. Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation. Glenview: Scoot Foresman and Company, 1986.
- Hartantik, P. I. (2014). Buku Praktis Pengembangan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Kurniawan, D. A., & Sudiarditha, I. K. R. (2018). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 20(1), 53-59.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2020). *Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 27(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Cet. I; Jakarta: RajaGafindo Persada, 2004.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. VI; Jakarta: Kencana.
- Tiarma Sidabutar, dkk. 2023. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. "Jurnal Pendidikan dan Konseling". Vol. 5 No.1. 1885-1890.
- Yusmiar. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014.