

Evaluation of the Effectiveness of Educational Resource Management in Reducing Discrimination

Nurlaily¹, Agustina², Sri Pujiati³

^{1,2,3}Department of Management Education, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia
Email: ummilailysyari28@gmail.com; agustinastudent@umsu.ac.id; sripujiati0509@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen pendidikan adalah disiplin yang relatif muda yang menggabungkan prinsip-prinsip manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuannya adalah mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan melalui perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian, pengendalian, dan evaluasi. Meskipun berbagai kebijakan dan program telah diterapkan, sistem pendidikan di Indonesia masih belum menunjukkan hasil yang memadai dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut masalah yang ada dan merumuskan solusi alternatif untuk mengatasi kelemahan yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan memerlukan manajemen yang baik agar dapat bersaing dalam skala global. Evaluasi merupakan bagian penting dalam proses ini, menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, dan perbaikan program. Evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan membantu memastikan bahwa program-program yang dijalankan efektif dan efisien, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan di masa depan.

Keyword: Konsep Manajemen Dalam Pendidikan; Tujuan Dan Proses; Evaluasi; Pengembangan Kebijakan

ABSTRACT

Educational management is a relatively young discipline that combines management principles in an effort to improve the quality of education. The aim is to achieve effectiveness and efficiency in achieving educational goals through planning, organizing, giving orders, coordinating, controlling and evaluating. Even though various policies and programs have been implemented, the education system in Indonesia still has not shown adequate results in creating quality human resources. Therefore, it is necessary to further study existing problems and formulate alternative solutions to overcome existing weaknesses. Improving the quality of educational human resources requires good management in order to compete on a global scale. Evaluation is an important part of this process, providing information that can be used for decision making, policy formulation, and program improvement. Systematic and ongoing evaluation helps ensure that programs are implemented effectively and efficiently, and provides a strong basis for future policy development.

Keyword: Management Concepts in Education; Goals And Processes; Evaluation; Policy Development

Corresponding Author:

Nurlaily,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jl. Denai No.217, Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan,
Sumatera Utara 20371, Indonesia
Email: ummilailysyari28@gmail.com



1. INTRODUCTION

Manajemen merupakan proses pengelolaan, sedangkan pendidikan merupakan upaya pendewasaan manusia dengan pembelajaran dan pelatihan. Manajemen diimplementasikan kedalam pendidikan menjadi manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan cabang ilmu yang masih relatif muda. Manajemen banyak diterapkan dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang pendidikan.penerapan manajemen

dalam lembaga pendidikan merupakan regulasi kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mencapai tujuan pendidikan dengan cara-cara yang efektif dan efisien.

Ada beberapa pengertian terkait manajemen sebagai (1) mengelola orang –orang, (2) pengambilan keputusan, (3) proses mengorganisasi dan memakai sumber – sumber untuk menyelesaikan tujuan yang telah ditentukan.

Definisi manajemen secara lebih spesifik, menurut (Usman, 2010) yaitu suatu kegiatan atau proses yang meliputi: (1) perencanaan (planning), (2) pengorganisasian (organizing), (3) pemberian perintah (commanding), (4) pengkoordinasian (coordinating), (5) pengendalian (controlling), (6) evaluasi (evaluating) untuk mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan. atau telah ditargetkan melalui sumber daya manusia.

Realitas sistem pendidikan di Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia yang program ataupun kebijakan yang telah dilaksanakan dapat diketahui apakah berjalan efektif sesuai dengan yang diharapkan. Dalam mengkaji masalah yang dihadapi, rumuskan solusi alternative yang dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan meningkatkan kualitas keberhasilan di masa yang akan datang.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan tentu memerlukan proses manajemen yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia pendidikan sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa sumber daya manusia pendidikan yang berkualitas memerlukan manajemen yang baik agar menghasilkan sumber daya manusia pendidikan yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas, maupun kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Pemerintah selalu berusaha untuk memajukan pendidikannya agar dapat bersaing dalam skala global melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Dalam pengembangan sumber daya manusia evaluasi merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai , desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung- jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program. Saat ini ada perkembangan dalam pengukuran dan evaluasi dalam pengembangan SDM. (Wang, G.G & Spitzer, D.R.:2012)

2. RESEARCH METHOD

Metode dalam penelitian ini yaitu metode pustaka, dimana metode ini dilakukan dengan mencari beberapa teori mengenai sumber daya manusia pendidikan, evaluasi sumber daya pendidikan, dampak pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan dari berbagai sumber

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Pendidik*

Secara umum pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya secara makro dan mikro. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian mikro lebih mengurucut pada individu yang berkerja pada sebuah instansi.

Menurut Straub dan Attner (1985:136) people are the most important resource of on organization. The supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective (manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi).

Adapula Mathis dan Jakson (2006: 3) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan system formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bakat bakat secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Nawawi (2001:37) sumber daya manusia adalah orang – orang yang berkeja dan berfungsi sebagai asset organisasi atau perusahaan yang dihitung jumlahnya (kuantitatif).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan sleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan (Marwansyah, 2010:3)

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 manajemen pendidikan. Tujuannya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkaitan dengan mutu sekolah/madrasah yang bertujuan pada output. Mutu atau kualitas sekolah/madrasah dapat diidentifikasi dari banyaknya peserta didik yang memiliki prestasi, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui peserta didik yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolah/madrasah, seperti profil sumber daya manusia, sumber belajar, dan lingkungan.

B. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Pendidik

Pengembangan sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai pelatihan pengembangan. Program pelatihan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktivitas ini juga mengajarkan keahlian yang ada mempengaruhi sikap pendidik dan tenaga kependidikan.

Baharudin dan Moh Makin (2010) menjelaskan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah (a) Peningkatan efisiensi; (b) Peningkatan efektivitas; (c) Peningkatan produktivitas; (d) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai; (e) Rendahnya tingkat absensi; (f) Tingginya kepuasan kerja karyawan; (g) Tingginya kualitas pelayanan; (h) Rendahnya complain dari pelanggan; (i) meningkatnya bisnis perusahaan.

Berdasarkan paparan di atas manfaat dari pengembangan sumber daya manusia adalah:

- 1) Menjadikan pegawai lebih kompeten. Pengembangan sumber daya manusia dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikap baru anggota/pegawai di organisasi terkait.
- 2) Mewujudkan pegawai yang lebih berkomitmen untuk perkerjanya
- 3) Menciptakan budaya kerja yang baik. Lingkungan kepercayaan dan rasa hormat dapat diciptakan dengan bantuan pengembangan sumber daya manusia.
- 4) Penerimaan terhadap perubahan. Pegawai mendapati dirinya lebih memahami dengan kemampuan memecahkan masalah.
- 5) Meningkatkan pegawai secara menyeluruh. meningkatkan semangat team dalam berkerja.
- 6) Pengembangan sumber daya manusia juga membantu budaya efisiensi dalam organisasi.
- 7) Membantu untuk mengumpulkan data yang berguna dan objektif tentang program dan kebijakan pegawai yang selanjutnya memfasilitasi perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik.

C. Evaluasi Dan Dampak Manajemen Sumber Daya Pendidikan

Evaluasi sebagai fungsi manajemen merupakan aktifitas untuk meneliti dan mengetahui serta menganalisis pelaksanaan yang telah dilakukan dalam proses keseluruhan organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan, untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan pendidikan. dengan mengetahui kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan, perbaikan dan perencanaan solusi yang tepat dapat ditemukan dengan mudah. Analisis evaluasi dilakukan pada semua komponen lembaga pendidikan.

- 1) Evaluasi penerapan manajemen peserta didik/siswa Bagaimana implementasi manajemen terhadap proses pembelajaran pada siswa, apakah dengan adanya manajemen pendidikan mampu mengarahkan siswa mencapai tujuan pendidikan, ataupun sebaliknya. Faktanya manajemen pendidikan mampu mengarahkan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan, karena dengan adanya manajemen dapat meningkatkan mutu peserta didik.
- 2) Evaluasi penerapan manajemen pendidik/guru Manajemen tidak hanya diterapkan pada peserta didik, tetapi guru juga termasuk dalam penerapan manajemen. Adanya pembagian tugas antara guru satu dengan guru lain dapat mempermudah fokus guru dalam melakukan proses pencapaian tujuan pendidikan. evaluasi terhadap penerapan manajemen guru dapat dilakukan dengan menganalisis bagaimana kinerja guru dalam proses pembelajaran dan bagaimana guru mampu mengatasi masalah yang ada dalam proses pembelajaran, dalam pengupayaan tercapainya tujuan pembelajaran.
- 3) Evaluasi penerapan manajemen kurikulum Kurikulum merupakan hal yang sangat penting dalam proses pendidikan. tanpa adanya kurikulum pendidikan tidak akan berjalan dengan baik, karena kurikulum merupakan dasar atau patokan dalam pembelajaran. Pengelolaan kurikulum yang tepat akan berpengaruh dengan sukses tidaknya pembelajaran. evaluasi terhadap kurikulum sangat penting dilakukan. Apakah kurikulum masih efektif digunakan untuk pembelajaran ataupun harus ada perubahan regulasi kebijakan tentang kurikulum supaya lebih efektif diterapkan.

Evaluasi sarana dan prasarana, Sarana prasarana memang bukan merupakan komponen utama dalam proses pendidikan, melainkan komponen pendukung. Akan tetapi tanpa adanya perencanaan dan pemanfaatan yang baik dari sarana prasarana maka kegiatan pendidikan tidak akan maksimal. Perlu adanya evaluasi tentang sarana prasarana, sudah maksimal dan efektifkan pemanfaatan dari sarana dan prasarana yang ada di lembaga pendidikan. Bagaimana peran dari sarana prasarana tersebut mampu meningkatkan mutu pendidikan.

D. Efektifitas Sumber Daya Manusia Pendidikan

Faktor pendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu komitmen yang kuat dari Kepala Madrasah, untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi. Sehingga dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Adanya dukungan yang kuat dari para tenaga pendidik terhadap upaya meningkatkan pendidikan. Selain masalah ideologi semangat yang tinggi dari para tenaga pendidik untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya dan mengembangkan program-program Madrasah. Berdasarkan deskripsi penyajian data faktor-faktor yang mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian karyawan dan tenaga pendidik terhadap Madrasah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan tenaga pendidik dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada peserta didik.

Faktor penghambat efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu keterbatasan dana untuk melaksanakan program meningkatkan kualitas pendidikan. Kegiatan meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan dana yang cukup besar, apalagi jika pelatihan-pelatihan ini dikelola secara mandiri oleh Madrasah. Selanjutnya sarana dan prasarana penunjang meningkatkan ketrampilan mengajar para tenaga pendidik dirasakan masih belum memadai. Berdasarkan deskripsi dan penyajian data bahwa faktor-faktor yang menjadi penghambat efektivitas sumber daya manusia

E. Dampak Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia pendidikan di suatu sekolah dianggap buruk ketika tidak ada ketertiban, motivasi, etika, dan produktifitas dalam suatu lingkungan sekolah. Akibatnya target suatu sekolah, baik jangka panjang maupun pendek tidak terpenuhi tepat waktu atau sama sekali. Pengelolaan sumber daya manusia yang buruk terdiri dari beberapa aspek. Beberapa diantaranya adalah kegagalan dalam mengelola aspek-aspek kritis yang terkait dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini meliputi proses perekrutan dan seleksi yang tidak efektif, kurangnya pengembangan karyawan, kebijakan yang tidak adil, komunikasi yang buruk, dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, hanyalah ada satu jalan pemecahan yang harus ditempuh, yakni melalui pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihanlah yang akan meningkatkan kemauan, kemampuan dan kesempatan bagi seseorang untuk berperan dalam kehidupannya, secara individu maupun masyarakat. (Hasan, 2005:68)

Manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Sumber daya manusia pendidikan sangat berperan penting dalam melaksanakan suatu aktivitas agar tercapainya tujuan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pendidikan secara memadai sehingga mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan terciptanya kondisi yang cukup baik pula, manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi melalui pendekatan terhadap para sumber daya yang ada di dalamnya agar dapat melaksanakan suatu kegiatan yang ada di dalamnya dengan baik pula.

Menurut Armstrong dalam Sulistiyani dan Rodiah, (2003) pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada empat prinsip dasar.

- 1) Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah sangat kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- 2) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta perencanaan strategis.
- 3) Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari cultural tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu cultural ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi mungkin perlu di ubah atau ditegakkan, dan upaya secara terus-menerus mulai dari puncak hendaknya kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.
- 4) Manajemen manusia berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

4. CONCLUSION

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan tentu memerlukan proses manajemen yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia pendidikan sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa sumber daya manusia pendidikan yang berkualitas memerlukan manajemen yang baik agar menghasilkan sumber daya manusia pendidikan yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas, maupun kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Pemerintah selalu berusaha untuk memajukan pendidikannya agar dapat bersaing dalam skala global melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Definisi manajemen secara lebih spesifik, menurut (Usman, 2010) yaitu suatu kegiatan atau proses yang meliputi: (1) perencanaan (planning), (2) pengorganisasian (organizing), (3) pemberian perintah (commanding), (4) pengkoordinasian (coordinating), (5) pengendalian (controlling), (6) evaluasi (evaluating) untuk mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan. Atau telah ditargetkan melalui sumber daya manusia.

Baharudin dan Moh Makin (2010) menjelaskan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah (a) Peningkatan efisiensi; (b) Peningkatan efektivitas; (c) Peningkatan produktivitas; (d)

Rendahnya tingkat perpindahan pegawai; (e) Rendahnya tingkat absensi; (f) Tingginya kepuasan kerja karyawan; (g) Tingginya kualitas pelayanan; (h) Rendahnya complain dari pelanggan; (i) meningkatnya bisnis perusahaan.

Faktor penghambat efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu keterbatasan dana untuk melaksanakan program meningkatkan kualitas pendidikan. Kegiatan meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan dana yang cukup besar, apalagi jika pelatihan-pelatihan ini dikelola secara mandiri oleh Madrasah. Selanjutnya sarana dan prasarana penunjang meningkatkan ketrampilan mengajar para tenaga pendidik dirasakan masih belum memadai. Berdasarkan deskripsi dan penyajian data bahwa faktor-faktor yang menjadi penghambat efektivitas sumber daya manusia

REFERENCES

- Amirul Mukminin, dkk, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. (Yogyakarta: UNY)
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Riinawati, (2018). *Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik*. Lafadz Jaya Bunyamin, (2022) *Manajemen Pendidikan, Usaha Terpadu UHAMKA*
- Siti, saiful dan fajri, (2022). *Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Kupang (Jurnal studi kependidikan Islam)
<https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/UrwatulWutsqo>
- Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2012), hlm.2
- Wijaya, Hidayat, dan Rafida, (2019). *Manajemen sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.