Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan

Nasri
STIT Palapa Nusantara Lombok NTB
nasriazkia@gmail.com

Abstract

Management comes from English to manage, which means managing, managing, or managing. Management terminology is the process of coordinating work activities so that they can be completed efficiently and effectively with and through others. Based on the above, then management is a way to manage or even to manage something in order to get good and maximum results, and also to get the maximum work done.Mansia resources can be observed in two aspects, namely quality and quantity. Quantity concerns the amount of human resources (population) whose contribution is less important in development, compared to the quality aspect. Even the quantity of human resources without good quality will be a burden on the development of a nation. While the quality concerns the quality of the HR, which involves physical abilities and non-physical abilities (intelligence and mental).In the English-language dictionary, education is defined as training and learning. Whereas in the large Indonesian dictionary, education is defined as the process of changing the attitudes and behavior of a person or group in an effort to mature humans through the process of teaching and training. Whereas in Javanese terminology it is known as 'pelanggawentah' which means the processing, teaching, and nurturing of both the physical and mental health of the child.

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

Abstrak : Manajemen berasal dari dari bahasa inggris to manage yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Manajemen menuru istilah adalah proses mengoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efesien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Berdasarkan tersebut di atas, maka manajemen merupakan cara untuk mengatur atau bahkan utuk mengelola sesuatu agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal, dan juga untuk mendapatkan menuntaskan pekerjaan secara maksimal. Sumber Daya Mansia dapat di amati dalam dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam membangun , dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu SDM tersebut, yang menyangkut kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).Dalam kamus bahas inggris, pendidikan diartikan sebagai pelatihan dan pembelajaran. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, pendidikan diartikan sebagai proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan. Sedangkan dalam terminology jawa dikenal dengan istilah'panggulawentah' yang berarti pengolahan, pengajaran, dan pengasuhan baik fisik dan maupun kejiwaan anak.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan

PENDAHULUAN

Peran pendididkan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa untuk kemajuan masyarakat dan bangsa merupakan suatu yang sangat penting. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan. Perkembangan ilmu pengertahuan dan teknologi telah membawa perubahan dihampir 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. Agar mampu berperan dalam persaingan global, sebagai bangsa yang tergilas oleh roda perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks Indonesia yang telah dua belas tahun sejak tahun 1999 telah menggulirkan Undang-Undang tentang otonomi daerah atau desertalisasi dan diberlakukan sejak desertalisasi per 1 januari 2001, membawa implikasi bagi bidang pendididkan begitu besar. Oleh sebab itu desertalisasi pendidikan di tingkat satuan pendidikan merupakan suatu bentuk desentralisasi yang menuntut ekonomi sekolah sebagai perwujudan dari otonomi sekolah.[1]

Berdasarkan hal tersebut maka peran manajemen dalam pendidikan sangatlah penting, sebab dengan pendidikan maka sumber daya manusia akan lebih memberikan dampak yang signipikan 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 sebauh pendidikan akan melahirkan atau menghasilkan SDM yang unggul dan berkualitas, selain itu juga akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan sebuah Negara.

[1] Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta. AAR-RUZZ MEDIA: 2011. Hal. 7-12

Manajemen

Manajemen berasal dari dari bahasa inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Manajemen menuru istilah adalah proses mengoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efesien dan efektif dengan dan melalui orang lain.[2] Berdasarkan tersebut di atas, maka manajemen merupakan cara untuk mengatur atau bahkan utuk mengelola sesuatu agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal, dan juga untuk mendapatkan menuntaskan pekerjaan secara maksimal

Untuk lebih memahami lebih jauh tentang manajemn, kurang lengkap bila belum mendengar kata-kata dari para pakarr menejemen. Diantaranya :

1. Menurut Mary Parker Follet, manajemen adalah seni karena untuk melakukan pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus.
2. Menurut Horold Koontz dan Cryil O'donnel, manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.
3. G.r. Terry mengatakan bahwa manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdaarkan definisi menurut pakar tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen mrupakan sebuah sei atau sebuah usaha untuk melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau seumber-sumber yang lain agar menjadi terarah da teratur sesuai dengan tujan yang sudah dirumuskan atau yang dirancang.

[2] K.H.U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013. Hal.1-2

Kegunaan Manajemen

Kegunaan manajemen dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis adalah manfaat yang diberikan oleh manajemen sebagai ilmu kepada seluruh unsur organisasi, baik dalam bentuk perusahaan maupun sturktur organisasi lainya yang terdapat di lingkungan masyarakat, termasuk lembaga pendidikan. Teori-teori yang terdapat dalam manajemen dapat dijadikan referensi untuk menilai realitas manajerial yang ada dalam masyarakat.

Kegunaan praktisnya bahwa teori itu berguna untuk diterapkan dalam aktivitas yang sesungguhnya. Lembaga pendidikan dan organisasi jenis lainya dapat mempraktikkan fungsi-fungsi manajemen dan aliran-alirannya dalam menerapkan asas-asas manajemen menjadi bagian dari system yang berlaku pada lembaga pendidikan ataupun organisasi lainya.

Adapun kegunaan manajemen adalah elemen-elemen dasar yang melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Kegunaan manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang insustrinialis prancir bernama Hnery Fayol pada awal abad ke-20. Ia menyebutkan lima kegunaan manajemen, yaitu merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan.[3]

Sumber Daya Manusia

Kualitas suatu Negara sangatlah tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Negara tersebut, sebab dengan SDM yang unggul maka negara tersebut dapat bersaing dengan Negara-negara yang ada di dunia dan tidak tertinggal dalam semua bidang, selain itu juga Sumber Daya Alam (SDA) juga bisa di kelola dengan baik dan hasilnya bisa dimanfaatkan untuk kesejahteraan masyarakat dalam negara tersebut. Sebab bila di amati dalam negara di Indonesia, bila membahas dengan SDA maka indonesia memiliki kekayaan alam yang berlimpah ruah, baik dari hasil bumi laut dan bahkan udara, akan tetapi dalam pengelolaanya masih kurang sebab sumber

[3] Ibid, K.h.u. saefullah, manajemen pendidikan islam,. Hal.6

daya manuisa yang masih kurang sehinnga kekayaan alam ini belum bisa di nikmati seluruhnya oleh warga Negara. Maka perlulah untuk meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Berbicara tentang masalah dalam sumber daya mansia, maka dapat di amati dalam dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam membangun , dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu SDM tersebut, yang menyangkut kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).[4]

Kualitas sumber daya manuisa menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir dan keterampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan dalam dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program – program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Dengan demikian peningkatan sumber daya manusia indoneisa dapat tercapai melalui pendidikan.[5]

Tujuan Manajemen SDM Pendidikan.

Manajemen yang baik memerlukan tujuan dan manfaat yang baik pula, sebab tanpa ada tujuan yang jelas maka sebuah manajemen akan menajdi tidak terarah, selain itu juga tidak memiliki konsep yang jelas terhadap hal yang akan di tuju, untuk itu perlu diketahui beberapa tujuan dalam manajemen SDM pendidikan, diantaranya :

1. Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan

   Dalam bidang apapun suatu organisasi bergerak, dalam arti yang sebenar-benarnya ia menghasilkan suatu "produk" dan "jasa: bagi kelompok-kelompok tertentu di masyarakat. Artinya, "produk" tersebut baik berupa barang atau jasa harus di interprentasikan dalam arti luas dan tidak terbatas

[4] Kompri, manajemen pendidikan 2, bandun, alfabeta: 2014. Hal.70
[5] Ibid,. Kompri, *Manajemen Pendidikan* 2.. hal..70

pada pengertian klasik, yaitu dalam arti barang atau jasa yang hanya di hasilkan oleh organisasi-organisasi yang bergerak di bidang perniagaan jasa. Dengan interprentasi yang demikian jelas terlihat bahwa tidak ada satu pun organisasi yang dapat mempertahankan eksistensinya dan melestarikan keberadaan tanpa mengkaitkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat luas. Sudah barang tentu perhatian utama di tunjukkan kepada mereka yang menjadi "*Clientele Groups*" dari organisasi yang bersangkutan.

Artinya, tidak ada organisasi yang bisa mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya dalam keadaan terisolasi dan tanpa konteks. Berarti manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan social yang ditujukkan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan perkataan lain setiap organisasi mempunyai kewajiban social yang harus dipenuhinya. Bentuk nyata dari kegagalan suatu organisasi mengakitkan pencapaian tujuan dengan pencapaian tujuan masyarakat luas terlihat dalam dua wujud. Pertama ialah masyarakat akan kehilangan kepercayaan terhadap organisai yang bersangkutan. Kedua, sebagai akibat hilangnya kepercayaan tersebut masyarakat tidak lagi memberikan dukungannya kepada kebijakan dan kegiatan organisasi tersebut. Jika suatu organisasi sudah kehilangan kepercaayaan dan dukungan masyarakat, jelas bahwa cepat atau lambat, kehancuranlah yang merupakan akibatnya. Tegasnya, menunaikan kewajiban social bagi suatu organisasi tidak semata-mata karena pertimbangan yang alruistik, meskipun pertimbangan itu penting, sakan tetapi juga demi kepentingan organisasi yang bersangkutan sendiri juga.[6]

2. Pencapaian tujuan organisasi

   Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang daapt diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentukknya satuan organisasai yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja organisasi

[6] Ibid,. Kompri,..hal..72-73

sebagai keseluruhan. Kenyataan ini semakin jelas terlihat apabila diingat bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dilakukan tugas-tugas penunjang, bukan melakukan tugas pokok. Artinya, memang benar bahwa satuan kerja tersebut, dengan nomenklatur apapun ia dikenal mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang diusahakan terwujud melalui berbagai langkah yang ditempuh dalam penyelenggaraan fungsinya. Akan tetapi tujuan-tujuan departemental atau incremental tersebut harus dalam kerangka pemikiran utama yaitu mendukung berbagai kegiatan pokok yang harus dilakukan oleh organisasi demi pencapaian berbagai tujuan dan sasaran.[7]

3. Pencapaian tujuan fungsional

   Tugas-tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing satuan kerja, baik yang berupa tugas pokok maupun tugas penunjang, dikenal dengan istilah "tugas fungsional." Berarti yang dimaksud dengan pencapaian tujuan fungsional adalah keseluruhan langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi demikian rupa sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organsasi mampu memberikan kontribusinya yang maksimal. Berbagai langkah dan prosedur tersebut biasanya terdiri dari perencanaan ketenagakerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan penggajian, pembinaan karakter, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan hubungan kerja hingga pemberhentian, baik dalam bentuk pemutusan hubungan kerja maupun pemensiunan.[8]

4. Pencapaian tujau pribadi

   Bekerja berbagai suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu seseorang akan dapat memauskan berbagai kebutuhannya, tidak haya dibidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainya, akan tetapi juga sebagai kebutuhan lainya yang bersipat social, prestise, kebutuhan psikologi dan intlektual. Keanggotaan seseorang dalam berbagai organisasi soasial, seperti arisan, olah raga, klub dan sejenisnya, bukan sebagai

[7] Ibid,. Kompri,..hal..73
[8] Ibid,. Kompri,..hal..73

sarana untuk memperoleh penghasilan akan tetapi didorong oleh keinginan untuk memuaskan kebutuhan afiliasi secara optimal.[9]

Fungsi-Fungsi Manajemen SDM Pendidikan

Casteter mebagi fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi, Perencanaan, merupakan sebuah rangkaian aktivitas untuk mengantisipasi kepentingan dimasa depan dan tuntutan lingkungan serta menyediakan sumber daya manusia yang tapat untuk kondisi tersebut. Selain itu juga untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu priode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu. Dalam perencanaan SDM memiliki dua kunci elemen, diantaranya posisi-posisi dan orang-orang. Adapun pase perencanaan sumber daya manusia yaitu jangka pendek dan jangka panjang, diantaranya: jangka pendek yang dipertimbangkan dari efek keserasian yang tinggi antara keberadaan posisi dan masyarakat serta mengisi pembukaan posisi sekarang dengan keberadaan personil. Sedangkan jangka panjang yang berbeda dalam beberapa hal, diantaranya : a) rencana itu difokuskan pada pengendalian masa depan, pada posisi penuh dalam struktur organisasi masa depan dan pada kebutuhan personil untuk mendapatkan posisi itu. b) proses perencanaan itu saling ketergantungan dengan rencana fungsional jangka panjang lainya. c) menghadirkan personil harus dikaji ulang bila mungkin ditempatkan di posisi yang cocok, dan terakhir d) jarak antara menghadirkan dan mengantisipasikan personil harus diketahui melalui proses rekrutmen.[10]

Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) terdiri dari sebuah deretan sub proses yang berhubugnan atau sebuah hubungan yang sistematis akan kegiatan yang berhubungan bertempat di dalam sebuah cara yang pasti dan terarah menuju pencapaian tujuan. Sebauh proses adalah urutan langkah yang berderet dan saling tergantung denga proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang termasuk (a) perkembangan asumsi perencanaan sumber daya manusia (SDM), (b) proyeksi persaratan struktur organisasi dan SDM. (c) persiapan investasi SDM. (d) ramalan

[9] Ibid,. Kompri,..hal..75
[10] Ibid,. Kompri,..hal..85

dalam menghadirkan SDM. (e) implementasi SDM. Dan terakhir (f) control rencana SDM.[11]

Rekrutmen

Rekrutmen adalah merupakan langkah awal dalam pengadaan karyawan. Menurut Simamora rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Adapun tujuan dari rekrutmen secara umum adalah untuk menyediakan kelompok dan calon tenaga kerja yang cakap agar manajer dapat memilih karyawan yang mempunyai kwalifikasi yang diperlukan. Sedangkan schuler tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah (a) agar konsisten dengan straegi, wawasan, dan nilai perusahaan. (b) untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perencanaan, perencanaan SDM, pekerjaan, dan analisis jabatan.[12]

Seleksi

T. Hani Handoko mendefinisikan bahwa seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Proses seleksi pegawai dengan bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lain. Adapun tujuannya, menurut Ike Kusdyah Rachmawati bahwa seleksi memiliki tujuan tersendiri yaitu untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

Proses sleksi SDM tidak mungkin berdiri tanpa pertimbangan dan factor yang harus diperhitungkan agar seleksi itu dapat menghasilkan penerimaan pegawai yang paling tepat dan sesuai, adapun factor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi adalah (a) analisis pekerjaan yang akan dipercayakan pada pelamar tersebut. (b)

[11] Ibid,. Kompri,..hal..87
[12] Ibid,. Kompri,..hal..89-90

persaratan-persaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja agar mampu memangku jabatan yang dimaksud. (c) prestasi kerja yang harus dicapai. (d) perencanaan SDM yang telah ditetapkan organisasi. (e) hasil rekrutmen. Dan (f) karakter untuk loyalitas dan produktifitasnya. Proses-proses tersebut dilakukan untuk mencari dan menemukan tenaga kerja yang berkulitas tinggi untuk mengisi lowongan yang tersedia.[13]

Pendidikan

Secara etimologis atau kebahasaan, kata 'pendidikan' berasal dari kata dasar 'didik' yang mendapat imbuhan awal dan akhiran pe-an. Berubah menadi kata kerja 'mendidik' yang berarti membantu anak untuk menguasai aneka pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang diwarisi dari keluarga dan masyarakat. Dalam kamus bahas inggris, pendidikan diartikan sebagai pelatihan dan pembelajaran. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, pendidikan diartikan sebagai proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan. Sedangkan dalam terminology jawa dikenal dengan istilah'panggulawentah' yang berarti pengolahan, pengajaran, dan pengasuhan baik fisik dan maupun kejiwaan anak.[14]

Setelah mengetahui pengertian pendidikan dari kamus-kamus dan asal kata dari pendidikan tersebut, maka kurang sempurna bila kita tidak melihat atau memahami arti dan pengertian pendidikan dari para pakar pendidikan, baik ilmuan dalam negeri dan luar negeri, diantaranya; Crow dan Crow, pendidikan diartikan sebagai proses yang berisis berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan social dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan social dari generasi ke generasi. Carter V. Good mendefinisikan pendidikan adalah keseluruhan proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah laku lainya yang bernilai didalam masyarakat dimana ia hidup.

Ahli dari indonesia juga tidak mau ketinggalan dalam mendefinisakn pendidikan tersebut, diantranya yaitu : Ki Hajar Dewantara, mendefinisikan bahwa

[13] Ibid,. Kompri,..hal..99-101
[14] Arif rohman, memahami ilmu pendidikan, Yogyakarta, cv aswaja pressindo: 2013. Hal. 5-6

pendidikan sebagai usaha menuntun segenap kekuatan kodrat yang adap pada anak baik sebagai individu manusia maupun sebagai anggota masyarakat agar dapat mencapai kesempurnaan hidup. Radja Mudyaharjo mengartikan bahwa pendidikan bisa dibagi menjadi tiga yakni makna maha luas, sempit dan luas terbatas. Makna secara maha luas, pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan hidup dan sepanjang hayat. Segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan seseorang. Makna secara sempit, pendidikan adalah persekolahan. Pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan oleh sekolah sebagai lembaga pendidikan formal pendidikan adalah segala pengaruh yang diupayakan sekolah terhadap anak atau remaja yang diusahakan padanya agar punya kemampuan yang sempurna dan kesadaran penh berkaitan dengan hubungan-hubungan dan tugas-tugas social. Adapun maksa secara luas terbatas adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan, yang berlangsung disekolah dan luar sekolah untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranannya secara tepat dalam berbagai lingkungan hidup.[15]

Berdasarkan pengertaian dan arti pendidikan dari beberapa ahli pendidikan, maka dapat dibuat sebuah kesimpuan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar yang dilaukan oleh seseorang untuk menuntun dan membimbing individu agar menjadi individu yang bermartabat, selain itu pendidikan dapat menopang kelansungan hidup seseorang individu dalam hal melakukan latihan dan percobaan untuk melawan dan menyesuaikan diri dengan kehidupan yang akan datang, dengan hal tersebut maka pendidikan merupakan sebuah yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus dari beberapa pihak dan stekholder.

Tujuan Pendidikan

Pendidikan mempunyai tujuan dalam memajukan individu, diaman tujuan tersebut ialah seperangkat sasaran ke mana pendidikan diarahkan. Sasaran yang ingin dicapai melalui pendidikan memiliki ruang lingkup sama dengan fungsi pendidikan. Wujud tujuan pendidikan dapat berupa pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap.

[15] Ibid,.. Arif rohman, hal.6-9

Sehingga tujuan pendidikan bisa dimaknakan sebagai suatu system nilai yang disepakati kebenaran dan kepentingannya yang ingin dicapai melalui berbagai kegiatan, baik dijalur pendidikan sekolah maupun luar sekolah. Ahli lain menyebut tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, panas, benar, dan indah untuk kehidupan.[16]

Adapun dalam undang-undang RI No 2 Tahun 1989 disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasioanal adalah "mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memilik pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan". Undan-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional disebutkan bahwa" pendidikan nasional berupaya mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatap, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[17]

Fungsi Pendidikan

Pendidikan memiliki tujuan yaitu mengarahkan, memberikan orientasi, dan memberikan pedoman kearah mana pendidikan diselenggarakan sebaik-baiknya.[18] Berdasarkan penjelasan tersebut, pendidikan memiliki tujuan yang sangat komplit, baik dari segi pembelajaran maupun dari segi akhlak peserta didik, maka pataslah pendidikan sangat penting bagi kemajuan bangsa dan Negara.

[16] Ibid,..Arif rohman. Hal..87
[17] Ibid,.Arif rohman. Hal..87-88
[18] Ibid,..Arif rohman. Hal..89

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Manajemen berasal dari dari bahasa inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Manajemen menuru istilah adalah proses mengoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efesien dan efektif dengan dan melalui orang lain.[19] Berdasarkan tersebut di atas, maka manajemen merupakan cara untuk mengatur atau bahkan utuk mengelola sesuatu agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal, dan juga untuk mendapatkan menuntaskan pekerjaan secara maksimal.

Manajemen yang baik memerlukan tujuan dan manfaat yang baik pula, sebab tanpa ada tujuan yang jelas maka sebuah manajemen akan menajdi tidak terarah, selain itu juga tidak memiliki konsep yang jelas terhadap hal yang akan di tuju, untuk itu perlu diketahui beberapa tujuan dalam manajemen SDM pendidikan, diantaranya : Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan, Pencapaian tujuan orgaisasi, Pencapaian tujuan fungsional, Pencapaian tujau pribadi.

Secara etimologis atau kebahasaan, kata 'pendidikan' berasal dari kata dasar 'didik' yang mendapat imbuhan awal dan akhiran pe-an. Berubah menadi kata kerja 'mendidik' yang berarti membantu anak untuk menguasai aneka pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang diwarisi dari keluarga dan masyarakat. Dalam kamus bahas inggris, pendidikan diartikan sebagai pelatihan dan pembelajaran. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, pendidikan diartikan sebagai proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan. Sedangkan dalam terminology jawa dikenal dengan istilah'panggulawentah' yang berarti pengolahan, pengajaran, dan pengasuhan baik fisik dan maupun kejiwaan anak.

[19] K.H.U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013. Hal.1-2

DAFTAR PUSTAKA

Arif rohman, *Memahami ilmu pendidikan*, Yogyakarta, cv aswaja pressindo: 2013.

Dr.H.Fauzi, S.E., M.Kom., Akt., C.A. dan Hj.Rita Irviani, S.E., M.M. *Pengantar Manajemen,* Penerbit Andi Yogyakarta,2018

Kompri, *Manajemen pendidikan 2*, Bandung, alfabeta: 2014.

K.H.U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta. AAR-RUZZ MEDIA: 2011.