



Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Keberhasilan Kurikulum

Muslim Liyadi¹, Nasib Samsuri Lubis², Mudasir³

^{1,2,3} UIN SUSKA Riau, Indonesia

Corresponding Author: ✉ muslimliyadi@gmail.com

ABSTRACT

Resources are everything that is an asset to achieve important things in education to achieve goals. The resources owned by a company can be grouped into four types of resources, such as Financial, Physical, Human and Technological Capabilities. Financial resources are an important element in forming a company that is advanced and continues to grow because it is related to shares which are the main capital in building a company and developing and continuing the company or educational institution. Physical resources are resources that include the physical maintenance of an educational institution such as its equipment. Human resources are a central and important sector in achieving goals in the world of education. because of the skill capabilities of teaching staff and educational staff, in this case, HRM plays a very important role in ensuring the successful implementation of the curriculum in educational institutions. The role of HRM is not only limited to administration, but also to developing and empowering human resources that can encourage the achievement of overall educational goals.

Kata Kunci

Human Resources Management, Curriculum.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan industri, (Herman Hatta, Dkk, 2023). Dalam pencapaian keberhasilan kurikulum manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting, karna dengan adanya MSDM akan merencanakan kurikulum dengan baik dan benar, pelaksanaan, kontrol dan evaluasi kurikulum tersebut.

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan penelitian literature (Library Research), yaitu sekumpulan aktivitas yang berhubungan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, membaca, menulis, dan mengolah bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian (Mestika Zed , 2008). Penelitian mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan metode kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata-kata atau deskripsi.(Haryanto A.G, dkk, 2000).

Jenis penelitian pustaka (library research), yakni penelitian yang obyek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya.(Sutrisno Hadi , 2002). Jenis penelitian literature dimaknai sebagai kajian tinjauan dan pengorganisasian terhadap hasil dari penelitian yang dikaji terdahulu serta berhubungan dengan penelitian yang dilakukan sekarang.(Rahmadi , 2011). Ciri-ciri utama studi kepustakaan ini adalah, pertama, peneliti langsung mengolah data tekstual atau numerik, kedua, data pustaka yang “siap pakai” (ready-to-use), ketiga, data pustaka pada umumnya merupakan sumber sekunder, keempat, status perpustakaan tidak dibatasi waktu.(Mustika Zed, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut. (Baharuddin dan Moh. Makin, 2010).

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.(Marwansyah, 2010).

Ivancevich menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie*” atau “ manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia

meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas. (Ivancevich, J.M., 1995).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan terjemahan dari "human resources", namun ada juga ahli yang menamakan Sumber Daya Manusia dengan "man power" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian Sumber Daya Manusia dengan personal, personalia, kepegawaian dan sebagainya. (Surajiyo, 2020) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. (M. Guffar Harahap, Dkk, 2023)

Sumber Daya Manusia (SDM) dikenal juga dengan sebutan human resources (HR) menjadi motor penggerak dalam dunia kerja, baik institusi maupun industri, karena Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan melalui penggerak, pemikir, perencana, dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi (Abd. Rahman, Dkk, 2022).

Kurikulum

Kurikulum secara etimologi berasal dari bahasa latin "curir" yang artinya pelari, daran "churere" yang artinya tempat berlari. Istilah kurikulum berasal dari dunia olahraga zaman Romawi kuno, yang memiliki arti suatu arah yang harus di tempuh pelari mulai start hingga finish. Secara terminologi, kurikulum mengandung pengertian sebagai sejumlah pengetahuan ataupun mata pelajaran yang harus ditempuh peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan (Fauzi, 2012).

Kurikulum merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan, sekaligus sebagai pedoman dan pelaksanaan pendidikan. Kurikulum mencerminkan falsafah hidup bangsa, ke arah mana dan bagaimana bentuk kehidupan itu kelak akan ditentukan oleh kurikulum yang digunakan oleh bangsa tersebut. Nilai sosial, kebutuhan dan tuntutan masyarakat cenderung mengalami perubahan antara lain akibat dari emajuan ilmu dan teknologi. Oleh sebab itu, kurikulum harus dapat mengantisipasi perubahan tersebut, sebab pendidikan adalah cara yang dianggap paling strategis untuk mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut (Shobirin, 2016).

John Franklin Bobbit Kurikulum adalah suatu gagasan, telah memiliki akar kata bahasa Latin Race- Source, menjelaskan kurikulum sebagai "mata pelajaran perbuatan dan pengalaman yang dialami anak-anak sampai menjadi dewasa, agar kelak sukses dalam masyarakat orang dewasa. Edward A. Krug berpendapat kurikulum terdiri dari cara yang digunakan untuk mencapai atau melaksanakan tujuan yang diberikan sekolah.

Pengertian kurikulum sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal ayat (19) merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan dalam pedoman kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Kumiasih, 2014). Menurut Hamalik Kurikulum merupakan program pendidikan yang disediakan oleh lembaga pendidikan atau dalam hal ini merupakan sekolah yang diberikan kepada peserta didiknya. (Hamalik, 2007).

MSDM Pendukung Keberhasila Kurikulum

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang mendukung keberhasilan kurikulum adalah krusial dalam konteks pendidikan. Berikut beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung keberhasilan kurikulum melalui MSDM:

1. Rekrutmen dan Seleksi: Memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan kurikulum. Proses seleksi yang ketat dapat memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan komitmen yang diperlukan.
2. Pengembangan Profesional: Memberikan pelatihan dan pengembangan terus-menerus kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka sesuai dengan perubahan dalam kurikulum dan kebutuhan siswa.
3. Pemantauan dan Evaluasi: Melakukan monitoring terhadap implementasi kurikulum di lapangan serta evaluasi terhadap pencapaian siswa. Hal ini membantu untuk mengevaluasi efektivitas kurikulum dan memastikan penyesuaian yang diperlukan.
4. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Mendorong motivasi dan kepuasan kerja para tenaga pendidik dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan dukungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi mereka terhadap implementasi kurikulum.
5. Manajemen Konflik: Mengelola konflik yang mungkin timbul dalam konteks implementasi kurikulum, baik antara tenaga pendidik maupun dengan stakeholder lainnya seperti orangtua siswa atau pihak sekolah.
6. Kolaborasi dengan Stakeholder: Membangun kerjasama yang baik dengan berbagai stakeholder termasuk siswa, orangtua, dan komunitas untuk mendukung implementasi kurikulum secara holistik.

Pengelolaan Ressursi: Memastikan tersedianya sumber daya yang cukup dan berkualitas untuk mendukung implementasi kurikulum yang efektif, termasuk fasilitas, teknologi, dan materi pelajaran.

KESIMPULAN

Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, MSDM dapat berperan penting dalam menjamin keberhasilan implementasi kurikulum di institusi pendidikan. Peran mereka tidak hanya terbatas pada administrasi, tetapi juga pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dapat mendorong pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Hatta, Herman Dkk. (2023). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan Sdm*. Bandung: Penerbit Widina.
- Zed, Mestika. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Haryanto A.G. dkk. *Metode Penulisan Dan Penyajian Karya Ilmiah: Buku Ajar Untuk Mahasiswa*. Jakarta: Jakarta Egc.
- Hadi , Sutrisno. (2002). *Metodelogi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kalimantan Selatan: Antasari Press.
- Zed, Mustika. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan , Cet. 3*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Surajiyo. Dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows*. Yogyakarta: Deepublish.
- M. Guffar. Dkk. (2022). *Pengembangan Sdm*. Serang, Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Harahap, Abd, Rahman. Dkk. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sdm*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Baharuddin & Moh. Makin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- JM. Ivancevich. (1955). *Human Recourse Management*. Singapore: McGraw-Hill.