

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Rezka Suci Ramadhanti, Encep Syarifudin, Anis Zohriah, Agus Gunawan

Program Studi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri

Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Rezkasuci04@gmail.com, encep.syarifudin@uinbanten.ac.id,
anis.zohriah@uinbanten.ac.id, agusgunawan1405@gmail.com

Abstrak

Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Terdapat lima hal SDM dianggap penting dalam pengembangan SDM dalam bidang pendidikan. Kelima hal tersebut yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif dan kerja sama namun demikian pengembangan terhadap lima hal tersebut Sumber daya manusia diperlukann *total quality qontrol* (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya. Pengembangan SDM pendidikan adalah proses penggunaan sumber daya manusia yang kompeten mulai dari rekrutmen seleksi, pengangkatan, pengembangan,, sampai dengan penghargaan serta kegiatan-kegiatan terkait lainnya untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Tujuan dari sumber daya tersebut adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan komitmen tenaga kerja (pendidik dan tenaga kependidikan), sehingga visi dan misi lembaga pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Kata Kunci: Pengembangan, sumber Daya manusia, Pendidikan.

A. Pendahuluan

Peran pendidikan dalam sumber daya manusia dalam pengembangan watak bangsa sangat penting untuk kemajuan masyarakat dan bangsa. Kehebatan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan, semakin baik kualitas suatu pendidikan semakin baik harkat dan martabat suatu bangsa. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan manusia, di suatu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era global yang semakin ketat. Sebagai bangsa yang didasar jurang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut perlu untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan yang dilaksanakan oleh individu, masyarakat atau Negara pada dasarnya adalah dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia dalam hal penguasaan pengetahuan dan teknologi, pengembangan sikap dan kepribadian keterampilan hidup (*life skill*) untuk hidup dan berada di tengah-tengah masyarakat maupun dunia kerja.¹

Suatu kenyataan yang tidak dapat dihindari khususnya pada negara-negara berkembang dalam perencanaan pendidikan adalah pilihan skala prioritas dalam pengembangan dan pembangunan antara jenjang pendidikan, apakah mengutamakan pendidikan dasar (SD/MI, I SMP/MTs), mengutamakan pendidikan menengah (SMA/MA, SSMK/MA Kejuruan) atau perguruan tinggi (Akademi, Sekolah Tinggi, Institut atau Universitas). Kegunaan pendidikan, yaitu: "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab".²

Sebagai salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan, lembaga pendidikan sudah layak memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan sumber daya manusia. Apabila lembaga pendidikan dianalogikan sebagai mesin produksi, maka kualitas output akan ditentukan oleh kualitas mesin tersebut. Artinya pengelolaan pendidikan yang bermutu tidak lepas dari fungsi-fungsi manajemen secara umum, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Fungsi-fungsi manajerial tersebut hendaknya dilakukan oleh setiap pengelolaan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, secara khusus pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya lembaga pendidikan.

SDM yang berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui proses, sehingga dibutuhkan suatu program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan transformasi sosial. Menurut Tilaar (1998), terdapat tiga tuntutan terhadap SDM bidang pendidikan dalam era globalisasi, yaitu: SDM yang unggul, SDM yang terus belajar dan SDM yang memiliki nilai-nilai indigeneous. Terpenuhinya ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan SDM.

¹ Supardi dan Darwyan, *Perencanaan Pendidikan*, (Jakarta: Diadit Media, 2010), 101

² Akdon, *strategic management for education management (manajemen strategi untuk manajemen pendidikan)*, (Bandung: Alfabet, 2006), 279

Dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Terdapat beberapa tujuan pengembangan SDM, diantaranya sebagai berikut: (a) meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal; (b) meningkatkan produktivitas kerja; (c) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (d) meningkatkan status dan karier kerja; (e) meningkatkan pelayanan terhadap klient; (f) meningkatkan moral-etis; dan (g) meningkatkan kesejahteraan

Mengingat peran penting dan strategis bidang pendidikan maka pengembangan sumber daya manusia pada bidang ini menjadi tuntutan, baik tuntutan yuridisi formal dan teknis operasionalnya maupun tuntutan penguasaan teoretis dan praktik empiris. Pertanyaannya adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional?

B. Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan histori dan antropologis. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik study pustaka.

C. Pembahasan

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistic dalam mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan. Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku, ialah adanya unsur pendidikan, adanya unsur belajar, dan perkembangan. Unsur pendidikan dimaksudkan untuk menentukan teknik dan strategi yang relevan untuk mengubah perilaku. Unsur belajar dimaksudkan untuk menggambarkan proses terjadinya interaksi antara individu dengan lingkungan, termasuk dengan pendidik. Adapun unsur perkembangan dimaksudkan sebagai proses gradual dalam perubahan dari suatu keadaan, misalnya dari keadaan tidak dimilikinya kompetensi menjadi keadaan memiliki kompetensi, yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam artikel ini pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wadah bagi pengembangan. Oleh itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian SDM menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan.

Menurut Hasibuan (2007: 69) mengungkapkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bellaa, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Dimana pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu relatif singkat.³

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.⁴ Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal pasar) sedangkan kecakapan yaitu diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Didalam melaksanakan tugasnya, SDM dituntut mengaktualisasikan kemampuannya, baik daya pikir maupun daya fisik secara terintegrasi. Namun demikian, kedua kemampuan tersebut saja tidak cukup, melainkan harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (Emotional Intelligence). Manakala kita memandang dunia pekerjaan adalah sebagai suatu masyarakat, maka kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk mengenal dan memahami diri sendiri serta rekan kerja. Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosional memiliki keunggulan dibandingkan kecerdasan intelektual, jika dasar penentuannya adalah keberhasilan hidup di tengah masyarakat.

SDM yang berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui proses, sehingga dibutuhkan suatu program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial. Terdapat tiga tuntutan terhadap SDM bidang pendidikan dalam era globalisasi, yaitu: SDM yang unggul, SDM yang terus belajar, dan SDM yang memiliki nilai-nilai indigenous. Terpenuhinya ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan SDM.⁵

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur. Mengurus atau mengelola. Manajemen menurut istilah ialah

³ Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, . 2007), 69

⁴ *Ibid*, 243

⁵ Tilaar, H.A.R. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. (Magelang: Tera Indonesia, 1998). 26

proses mengkoordinasikan suatu aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui oranglain.⁶

Untuk lebih memahami manajemen menurut beberapa pakar manajemen menjelaskan diantaranya:

- a. Menurut 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.
- b. Menurut Marry Parker Follet, manajemen adalah seni karena untuk melakukan pekerjaan melalui oranglain dibutuhkan keterampilan khusus.
- c. Menurut Horold Koontz dan Cryilo O'donnel, manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

Berdasarkan paparan di atas menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah seni atau sebuah usaha untuk melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau sumber-sumber lainnya agar menjadi teratur dan terarah sesuai dengan tujuan yang sudah dirumuskan atau dirancang.

2. 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 daya manusia yang masih kurang sehingga 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 manusia, maka dapat diamati 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

⁶ K.H.U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 1-2

akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu SDM tersebut yang menyangkut kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).⁷

Kualitas sumber daya manusia 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.⁸

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Banyak pengertian tentang pengembangan SDM dikemukakan oleh pakar manajemen yaitu salah satunya menurut Flippo dalam Handoko, 1998 dalam pengembangan sumber daya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Bila dikaitkan dengan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya adaptable terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, pendidikan yang diselenggarakan seharusnya juga memberi bekal-bekal kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Karena SDM berkualitas adalah keluaran sistem pendidikan, proses pendidikan harusnya menjadikan kreatifitas, penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS, serta moralitas sebagai acuan dasar. Agar pendidikan menghasilkan keluaran, yaitu SDM yang berkualitas, kurikulum seharusnya tidak terlalu sarat dengan mata-mata ajaran. Isi kurikulum perlu dibatasi pada kompetensi atau persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang untuk diakui telah menyelesaikan suatu jenjang pendidikan tertentu. Kompetensi minimal ini dikaitkan dengan dua kepentingan, yaitu untuk menjalani hidup dimasyarakat dan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang berikutnya. Dengan demikian, tersedia waktu yang memadai untuk penerapan model-model

⁷ Kompri, *manajemen pendidikan 2*, (Bandung, alfabeta: 2014), 70

⁸ *ibid*

pembelajaran memungkinkan siswa menguasai dan mampu mengembangkan isi mata ajaran (berkait dengan IPTEKS), dan mengembangkan kreatifitas dan moralitas.⁹

Jadi pengembangan SDM pendidikan adalah proses penggunaan sumber daya manusia yang kompeten, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengangkatan, pengembangan, sampai dengan penghargaan, serta kegiatan-kegiatan terkait lainnya untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

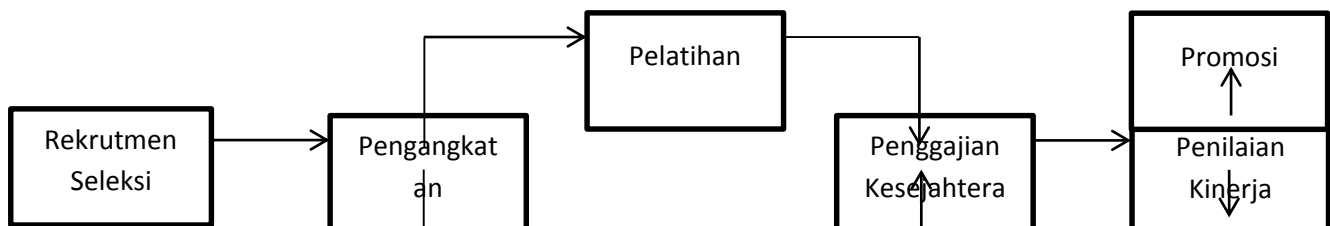
4. Pengembangan SDM dalam Pendidikan Islam

Era globalisasi pada saat ini dan masa yang akan datang sangat mempengaruhi perkembangan sosial budaya masyarakat muslim Indonesia termasuk pendidikan Islam khususnya. Pendidikan Islam secara langsung akan terkena pengaruhnya, oleh karena itu Pendidikan Islam harus bisa survive agar berjaya dalam kompetisi abad 21. Globalisasi tidak sekedar memberi tantangan tetapi juga memberikan peluang-peluang penting termasuk bidang ekonomi yang memberi pengaruh positif bagi kehidupan sosial ekonomi bangsa yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan intensitas kehidupan agama.

Semuanya akan terwujud dengan adanya pengembangan dan penguasaan sains dan teknologi yang tidak lepas dari landasan moral dan etis. Disinilah terletak keharusan dan tanggung jawab kemanusiaan bagi Indonesia untuk berusaha mengembangkan sains dan teknologi yang bermoral dan etis. Indonesia sudah mempunyai modal dasar yaitu memiliki umat yang agamis dan taat dalam menjalankann agamanya. Untuk itu tugas pendidikan Islam perlu berperan lebih dan proaktif dalam menciptakan anak didik yang siap melangkah ke arah tersebut.¹⁰

5. Proses Pengembangan SDM

Beberapa kegiatan dalam pengembangan SDM antara lain: (a) perencanaan, pengembangan (b) requitment (c) pemilihan, (d) pelatihan dan pengembangan, (e) pengupahan, (f) penilaian kinerja. Pengembangan SDM digambarkan sebagai berikut:



⁹ Mohammad Ali. "Pendidikan dan Perspektif" *Mimbar Pendidikan*, (No. 3/XVIII/1999), 26.

¹⁰ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam "Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru"* (Jakarta : Logod Wacana Ilmu, 1999), 43-47.



Dalam pengembangan SDM terdapat banyak unsur yang saling berpengaruh satu dengan lainnya. Aspek-aspek tersebut yaitu (1) budaya organisasi, (2) strategi, (3) serikat pekerja, (4) perbedaan individu, (5) sosial budaya, (6) kebijakan politik dan pemerintah, (7) keadaan perubahan ekonomi dan persaingan, dan (8) keadaan dan perubahan teknologi.

6. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, komitmen, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga pegawai dapat memperoleh kepuasan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Setelah pegawai diterima melalui proses seleksi, seringkali tenaga kerja tersebut belum memiliki kinerja sesuai dengan tuntutan produktivitas yang diharapkan sehingga perlu dilakukan pelatihan. Tuntutan kemajuan teknologi, perubahan strategi, perubahan lingkungan dan untuk menjaga kualitas kinerja pegawai yang sudah lama pun perlu untuk ditingkatkan melalui pelatihan. Beberapa alasan perlunya pelatihan dan pengembangan antara lain:

- a. Perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja serta peralatan dan teknologi serta peningkatan daya saing melalui peringkat kualitas dan produktivitas pegawai.
- b. Penyesuaian dengan tuntutan standar kerja yang ditetapkan oleh lembaga atau asosiasi profesi
- c. Pegawai baru sering kali belum memiliki pemahaman secara benar cara melakukan pekerjaan.

Perbedaan pendidikan dan pelatihan pula dikemukakan oleh Siagian dan Fandi Ciptrono. Menurut Siagian (1987: 175) bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan pelatihan. Menurut Fandi Ciptrono dan Anastasia Diana (1996) mengatakan bahwa pelatihan akan bersifat filosofis dan teoritis, walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pengembangan.

Penjenjangan pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai negeri dengan koordinasi Lembaga Administrasi Negara sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1971 mengenai fungsi dan tugas Lembaga Administrasi Negara serta Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972 dan Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 ditentukan dalam beberapa bentuk

yaitu setelah jenjang prajabatan diikuti oleh pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan.

7. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan

Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila sudah sesuai dengan dasar pembentukan tujuan pendidikan yang sudah diatur oleh Negara. Negara Indonesia memiliki lima landasan pendidikan yaitu:

- a. Landasan filosofi pendidikan
- b. Landasan sosiologi pendidikan
- c. Landasan kultural pendidikan
- d. Landasan psikologi pendidikan
- e. Landasan ilmiah dan teknologi

Landasan inilah yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia, namun pada kenyataan yang ada saat ini sebagian masyarakat Indonesia masih berpendidikan rendah dan hal inilah yang membuat dampak negative terlambatnya pergerakan maju Negara Indonesia mengingat pendidikan merupakan fundamental dalam hal pemajuan suatu Negara. Artinya, jika mutu pendidikan ingin mencapai tingkat pencapaian terbaik maka SDM harus ditingkatkan. Begitu pula dengan proses pendidikan bukan yang secara tiba-tiba". (Dani, Setiadi [sosislocker]).

Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang dimana dua faktor tersebut saling terikat dalam peningkatan kapasitas diri manusia. Internal berupa motivasi atau niat belajar manusia, kemudian faktor eksternalnya yaitu terkait dengan sumber belajar, lingkungan, sosial, ataupun budaya. Jika dua hal ini dapat berjalan dengan selaras dan tetapi mengikuti asas dan landasan pendidikan yang ada maka prosentase pencapaian tujuan pendidikan di Indonesia akan tergolong tinggi.

Tercapainya tujuan pendidikan nasional akan berbanding lurus dengan kemajuan bangsa, seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa pendidikan merupakan faktor fundamental dalam ranah kemajuan suatu bangsa. Perlunya pergerakan nyata serta sesuai keadaan saat ini akan memunculkan alternatif pencapaian kehidupan masyarakat yang sejahtera dan damai. Keterkaitan yang tergambar tersebut semestinya dapat berjalan beriringan untuk merangkul cita-cita berkehidupan berbangsa dan bernegara, namun tidak semudah itu menggapai hal tersebut. Banyak faktor-faktor yang menghambat penggapaian cita-cita tersebut yang mencul dari sektor pemerintahan sampai sektor masyarakat bawah (penerima kebijakan serta keputusan pemerintah). Dalam praktiknya sering terjadi cacat komunikasi antara keputusan pemerintah dengan keinginan masyarakat, hal dasar seperti

inilah akar dari munculnya problematika dalam lingkup pembangunan nasional.

D. Penutup

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, dan komitmen tenaga kerja (pendidik dan tenaga kependidikan), sehingga visi dan misi lembaga dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan dan kompetensi SDM, serta sinergi antara SDM sebagai penggerak.

Pendidikan adalah serangkaian proses belajar yang harus dilalui oleh setiap orang untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Hasil yang nantinya dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan pembangunan. Di mana dirinya memiliki soft skill dan hard skill yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lapangan pekerjaan.

Melalui pendidikan tidak hanya membekali dengan materi pelajaran dan skill saja, tetapi juga menanamkan nilai-nilai dan etika yang juga tidak kalah berperan penting untuk diterapkan dalam dunia kerja. Dengan begitu, terjadinya pertumbuhan ekonomi tidak hanya didukung oleh modal yang besar saja, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga akan membuat pertumbuhan ekonomi menjadi semakin baik.

Jadi, pendidikan tidaklah bisa dikesampingkan begitu saja. Karena dari pendidikanlah, pertumbuhan ekonomi bisa diwujudkan melalui sumber daya manusia yang handal.

E. Daftar Pustaka

- Akdon, *strategic management for education management (manajemen strategi untuk manajemen pendidikan)*, (Bandung: Alfabet, 2006)
- Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam "Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru"* (Jakarta : Logod Wacana Ilmu, 1999),
- Dani, Setiadwi. 2011. *Perlunya Peningkatan (Sumber Daya Manusia) di Bidang Pendidikan untuk Kehidupan (dan Kebudayaan)*. (Online). <http://setiadwidani.blogdetik.com/2011/03/30/perlunya-peningkatan-sumber-daya-manusia-di-bidang-pendidikan-untuk-kehidupan-dan-kebudayaan-yang-lebih-baik/>, diakses pada tanggal 28-Januari-2015, 20:10

- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, . 2007)
- K.H.U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013)
- Kompri, *manajemen pendidikan 2*, (Bandung, alfabeta: 2014),
- Mohammad Ali. "Pendidikan dan Perspektif" *Mimbar Pendidikan*, (No. 3/XVIII/1999)
- Supardi dan Darwyana, *Perencanaan Pendidikan*, (Jakarta: Diadit Media, 2010)
- Tilaar, H.A.R. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. (Magelang: Tera Indonesia, 1998)
- Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- UURI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokusmedia.