

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan

**Iswanto¹, Nur Fitri Hidayah², Siti Maryam³
Muhammad fadhil Ramadhan⁴**

Sekolah Tinggi Agama Islam Sangatta, Kab.Kutai Timur, Indonesia
Email: *iswanto.pps@gmail.com¹, nurfitrihidayahmustari12@gmail.com²,
sitimaryam41560@gmail.com³, fadhile0512gmail.com⁴

Abstract

The influence of Human Resources Management (HR) on the Performance of Educational Institutions refers to how the practices and policies implemented in managing human resources in educational institutions influence the results or performance of the institution. The performance of educational institutions can be measured through various indicators such as teaching quality, student achievement, operational efficiency and staff satisfaction. By managing human resources effectively, educational institutions can improve overall performance, which will ultimately benefit students, staff and society at large. This research uses a qualitative approach, collecting data using observation, interviews and documentation. This research was conducted to find out how human resource management influences the performance of educational institutions, which refers more to the implementation implemented in an educational institution. Because educational institutions are more commonly known as schools, the researcher took the school as an object and conducted research at one of the schools in Sangatta, Kab. East Kutai MTs Hubbul Wathon. The researcher included several formulations of general problems that often occur in the implementation of human resources in an educational institution.

Keywords: Management, Humans and Education

Abstrak

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan merujuk pada bagaimana praktik dan kebijakan yang diterapkan dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan memengaruhi hasil atau kinerja lembaga tersebut. Kinerja lembaga pendidikan bisa diukur melalui berbagai indikator seperti kualitas pengajaran, prestasi siswa, efisiensi operasional, dan kepuasan staf. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi siswa, staf, dan masyarakat secara luas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pengambilan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja lembaga pendidikan, yang dimana lebih mengacu terhadap peng implementasian yang diterapkan dalam suatu lembaga pendidikan. Karena lembaga pendidikan lebih umum diketahui adalah sekolah, maka dari itu peneliti mengambil objek sekolah dan melakukan penellitian di salah satu sekolah yang ada di Sangatta Selatan, Kab. Kutai Timur MTs Hubbul Wathon. dalam peneliti memasukkan

beberapa rumusan masalah umum yang sering terjadi dalam peng implementasian sumber daya manusia terhadap suatu lembaga pendidikan.

Kata Kunci: *Manajemen, Manusia Dan Pendidikan*

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang harus dilakukan semaksimal mungkin adalah dengan tetap melaksanakan kegiatan manajemen pada lembaga pendidikan. Hal serupa juga terjadi pada manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan dari orang-orang yang bekerja di sana¹ Jika sumber daya manusia dikelola dengan kebijakan yang tepat, maka mencapai pendidikan berkualitas akan mudah dilakukan²

Kapasitas madrasah swasta dalam mendidik siswanya didasarkan pada jumlah dan kualitas sumber daya yang dimilikinya³ Tidak dapat dipungkiri bahwa lembaga pendidikan madrasah negeri yang sejatinya didukung oleh pemerintah memiliki sumber daya manusia yang lebih unggul dibandingkan lembaga pendidikan madrasah swasta.

Untuk memperoleh hasil terbaik sebagaimana dimaksud, pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan madrasah swasta perlu dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Kegiatan pengelolaan lembaga pendidikan swasta tidak dapat dipisahkan dari penerapan manajemen sumber daya manusia. Pimpinan lembaga pendidikan madrasah swasta harus mengelola sumber daya manusianya dengan fokus pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan⁴

Banyak penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai manajemen sumber daya manusia, termasuk yang dilakukan oleh Hidayatus Sholihah yang meneliti penerapan HRM di Madrasah Aliyah dalam penelitiannya. Oleh karena itu, Madrasah Aliyah melaksanakan manajemen sumber daya manusia melalui pembuatan rencana yang mengacu pada visi dan misi organisasi, perekrutan staf melalui surat kabar, menggunakan proses seleksi berlapis, melakukan pelatihan,

¹ Nur Cahyadi and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV Rey Media Grafika, 2023).

² Ramdanil Mubarak, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam', *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.2 (2021), 131-46 <<https://doi.org/https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>>.

³ Fatimah Az Zahro, 'Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Di MTs Salafiyah Kota Cirebon', *Oasis: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 5.1 (2020), 1-23.

⁴ Intan Zakiyyah, *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah* (Penerbit NEM, 2023).

melakukan penilaian, menawarkan remunerasi, menawarkan layanan kesehatan, dan membuat program untuk mempererat hubungan antar staf⁵

Investigasi tambahan oleh Miftahul Huda dan Muhammad Erihadiana. Studinya melihat bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk meningkatkan standar pengajaran di madrasah. Konsekuensinya, penerapan sumber daya manusia seperti perencanaan, pembelian, pendampingan dan pengembangan, mutasi dan promosi, pemecatan, gaji dan penghargaan, dan sebagainya—di madrasah⁶

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa ada dua fase pengembangan sumber daya manusia: tahap pelatihan yang berlangsung di dalam tempat kerja dan tahap pelatihan yang berlangsung di luar tempat kerja. Magang, pembinaan dan konseling, rotasi kerja, dan memimpin dengan memberi contoh merupakan metode untuk memperoleh pelatihan di tempat kerja. Hal ini dicapai di luar tempat kerja melalui pelatihan, seminar, dan simulasi. Hal ini menunjukkan bahwa semua institusi pendidikan perlu terus mengupayakan pengembangan sumber daya manusia⁷

Tiga studi terkait yang disebutkan di atas menunjukkan berbagai kegiatan yang terlibat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Yang pertama dari ketiganya, yang dilakukan di Madrasah Aliyah, membahas penerapan sumber daya manusia secara lebih luas. Untuk meningkatkan taraf pendidikan, bagian kedua membahas penerapan manajemen sumber daya manusia yang lebih menekankan pada tenaga pengajar (pekerja). Sedangkan yang ketiga berfokus pada inisiatif yang diambil untuk memperluas sumber daya yang dimiliki lembaga pendidikan⁸

Penulis mencoba untuk menyelidiki topik yang sama tetapi menggunakan metodologi, fokus, dan lokus yang berbeda untuk menghasilkan hasil yang beragam, menambah khazanah dan menyelesaikan permasalahan dalam penerapan MSDM di madrasah.

Studi ini melihat bagaimana sumber daya manusia direkrut, dikelola, dan diorganisir di lembaga pendidikan swasta Madrasah Tsanawiyah Hubbul Wathan

⁵ Tama Putra Ajie, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Gunter Bandar Lampung' (UIN Raden Intan Lampung, 2022).

⁶ Ulil Albab, 'Perencanaan Pendidikan Dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam', *Jurnal Pancar (Pendidik Anak Cerdas Dan Pintar)*, 5.1 (2021), 119–26.

⁷ Ramdanil Mubarak and Nur Fitri Hidayah, 'Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Madrasah Swasta', *Journal in Teaching and Education Area*, 1.1 (2024), 39–53.

⁸ Fadilah Mustaqim Dinda, 'Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Munawaroh Bandar Lampung' (UIN Raden Intan Lampung, 2021).

Sangatta Selatan. Tujuannya adalah untuk mengkaji dan mengevaluasi prosedur perekrutan, pengorganisasian, dan pengawasan sumber daya manusia di Hubbul Wathan Sangat Selatan, sebuah sekolah madrasah swasta.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang sering disebut dengan penelitian naturalistik. Ini adalah hasil dari metode alami dan organik yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Karena naturalisme digunakan untuk mengeksplorasi kejadian yang ada, maka dapat dipahami sebagai fenomena nyata⁹

Dokumentasi, wawancara, dan observasi adalah metode yang digunakan dalam pengumpulan data¹⁰ Lokasi penelitian, yaitu lembaga pendidikan madrasah, dijadikan sebagai tempat pengumpulan data. MTs. Hubbul Wathan, Kecamatan. Sangatta Selatan, Kab. Kutai Timur merupakan lokasi penelitian. Penelitian selama dua bulan, tepatnya pada bulan mei dan juni 2024, dihabiskan untuk proyek ini.

Menurut Miles dkk. (2018), dalam proses ini digunakan analisis data yang dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga teridentifikasi solusi terhadap permasalahan yang diteliti¹¹

Sesuai dengan permasalahan penelitian, penulis terus menerus mengumpulkan data yang kemudian dikategorisasikan berdasarkan kategori data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam hal ini, penulisan mengklasifikasikan data hasil rekrutmen SDM MTs, pengorganisasian SDM, dan proses penilaian SDM. Hubbul Wathan Sangat Selatan. Setelah klasifikasi, data ditampilkan, dan kesimpulan dibuat untuk mengubah data menjadi data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia MTs. Hubbul Wathan

Administrasi sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, fungsi

⁹ ewis Elvionika, 'Deskripsi Kecerdasan Visual-Spasial Dalam Gambar Anak Di Tk Cahaya Mata Iii Jorong Mandiangin Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat', 2022.

¹⁰ M Syahran Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), 1-9.

¹¹ listiansyah Muhammad Alif, 'Implementasi Program Kesehatan Reproduksi Remaja Pada Sekolah Menengah Atas Di Provinsi Lampung', 2024.

manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara efektif untuk memenuhi tuntutan tujuan individu, bisnis, organisasi, atau institusi. Selain itu, teknik pengelolaan sumber daya manusia yang efisien juga diharapkan dapat membantu Indonesia mengatasi kekurangan dan permasalahannya, khususnya yang berkaitan dengan daya saing. Basis sumber daya manusia Indonesia yang kompetitif menjadi bukti bahwa bangsa ini belum siap bersaing dalam skala global. Tenaga ahli kami tidak cukup untuk bersaing dalam skala dunia¹²

Tenaga kerja saat ini, mengingat latar belakang pendidikan mereka, benar-benar merasa cemas. Persentase pekerja yang tidak memiliki pendidikan formal sebesar 53%. Hanya 2% yang mengenyam pendidikan tinggi (universitas), dibandingkan dengan 34% yang mengenyam pendidikan dasar, 11% yang mengenyam pendidikan menengah, dan seterusnya. Sebaliknya, pendidikan adalah apa yang dibutuhkan tenaga kerja kita untuk memenuhi harapan pekerjaan jangka panjang. Hanya 11% pekerja yang saat ini tidak memiliki pendidikan formal; 52% hanya tamat SD, dan 32% tamat SMA. Selain itu, 5% pekerja harus memiliki gelar sarjana¹³

Tentu saja, perekrutan sumber daya manusia—baik staf pengajar maupun pendukung di MTs Hubbul Wathon—akan mempertimbangkan latar belakang pendidikan mereka dan mata pelajaran atau jurusan yang mereka ambil selama bersekolah. Mereka juga akan ditempatkan sesuai dengan jurusannya atau atas persetujuan guru yang bersangkutan. Selain itu, tidak semua anggota tim pengajar di sini telah menyelesaikan S1. Karena MTs Hubbul Wathon adalah salah satu lembaga madrasah terbaru, maka MTs Hubbul Wathon hanya menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa saat ini karena kurangnya staf pengajar.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia MTs. Hubbul Wathan

Pada dasarnya, faktor terpenting dalam mencapai tujuan maksimal adalah memulai dengan elemen yang paling membantu mencapai tujuan tersebut—sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, penting sekali dilakukan “pembangunan” atau “pengelolaan” yang berupaya menghasilkan manusia-

¹² Mukhlison Effendi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2021), 39-51.

¹³ Didik Haryadi Santoso and Awan Santosa, 'COVID-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif', *LPPM Mercubuana*, 120 (2020).

manusia yang produktif¹⁴ Karyawan yang menerima pengembangan dan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan lebih siap untuk menangani tuntutan pekerjaan mereka saat ini dan di masa depan. Seorang karyawan akan mengalami kesulitan untuk maju dan memperoleh kemampuan baru seiring berjalannya waktu jika dia tidak pernah terlibat dalam kegiatan pelatihan atau pengembangan. Dengan demikian, efektivitas dan efisiensi organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia¹⁵

MTs Hubbul Wathon, lalu. Tentu saja terdapat hambatan dan kesulitan organisasi dalam pelaksanaan dan administrasi sumber daya manusia di MTs Hubbul Wathon, seperti halnya di sekolah pada umumnya. Pada akhirnya dapat mengalir sebagaimana mestinya, secara alamiah, dengan keterpaduan ke arah yang benar, dan dapat meningkatkan reputasi MTs Hubbul Wathon, namun masih terdapat kekurangan yang signifikan dari keterpaduan dalam satu arah. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia MTS mengadakan pertemuan evaluasi setahun sekali untuk membahas upaya terkait uraian tugas atau porsi yang dimiliki, dan mengadakan pertemuan evaluasi setiap bulan jika terjadi hal-hal yang tidak berjalan sesuai rencana. khusus di awal semester, namun bila dirasa perlu seperti sebelumnya dengan mengadakan revisi karena banyak instruktur dan keluarga baru yang bergabung di MTS, dengan mengadakan revisi lagi. Lebih lanjut, diyakini baru 50–60% pengelolaan SDM yang diterapkan di MTS saat ini.

Pengawasan sumber Daya Manusia di MTs. Hubbul Wathan

Sekolah mempunyai kewajiban melaksanakan maksud dan tujuan pendidikan nasional. Peran kepala sekolah sangat strategis dalam hal ini, karena tanggung jawab mereka mencakup mengelola orang lain. Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan mengawasi seluruh sekolah, termasuk pengelolaan pegawai yang ada. Hal ini mencakup para guru dan administrasi sekolah yang terlibat langsung dalam operasional sehari-hari dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. Manajemen sumber daya melibatkan berbagai tugas, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Tiga jenis manajemen sumber daya manusia yang berada di bawah lingkup administrator sekolah adalah: 1) merekrut staf baru; 2) menggunakan staf yang ada; dan , dan 3) perluasan dan pengembangan. Untuk mencapai kinerja tinggi, memenuhi tujuan akademik, dan meningkatkan kualitas

¹⁴ Ilham Akbar Zulfikar and others, 'Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Dan Manfaatnya', *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1.2 (2023).

¹⁵ R Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (umsu press, 2021), i.

lulusan, penting untuk mengelola secara efektif unsur-unsur yang memfasilitasi dan menghambat pengelolaan sumber daya manusia ¹⁶

Selain itu, wajar jika pihaknya mengawasi sumber daya manusia MTs sebagai lembaga pengajar sekolah. Jadi, selain mahasiswa, ada juga pengawas tenaga administrasi dan pengajar. Selain itu, pimpinan atau wakil pimpinan segera turun tangan di lokasi untuk mengawasi dan memeriksa sekolah serta seluruh proses belajar mengajar, sehingga menghasilkan pemantauan yang stabil namun sangat baik. Dan sekolah ini telah mengadopsi pendekatan modern yang melibatkan penggunaan CCTV, yang memungkinkan untuk mengamati tindakan pembelajaran di kelas. selain itu, ada hal-hal yang terjadi di kantor instruktur.

SIMPULAN

Masyarakat Indonesia menghadapi keterbatasan dan permasalahan dalam daya saing, namun praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat mengatasinya. Di MTs Hubbul Wathon, merekrut staf pengajar dan pendukung sangat penting untuk mencapai tujuan. Departemen SDM melakukan evaluasi tahunan dan bulanan untuk mendiskusikan deskripsi pekerjaan dan mengatasi masalah. Kepala sekolah mengawasi seluruh aspek sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, untuk mencapai visi, maksud, dan sasarannya. Administrator sekolah bertanggung jawab untuk merekrut karyawan baru, menggunakan staf yang ada, dan mengembangkan serta melatih personel. Pengelolaan faktor pendukung dan penghambat yang efektif sangat penting untuk memaksimalkan kinerja dan meningkatkan kualitas lulusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajie, Tama Putra, 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Gunter Bandar Lampung' (UIN Raden Intan Lampung, 2022)
- Albab, Ulil, 'Perencanaan Pendidikan Dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam', *Jurnal Pancar (Pendidik Anak Cerdas Dan Pintar)*, 5.1 (2021), 119–26
- Cahyadi, Nur, M M S ST, S E Joko Sabtohad, Syarif Agussaid Alkadrie, M M SE, S Pd Megawati, and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV Rey Media Grafika, 2023)
- Dinda, Fadilah Mustaqim, 'Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Munawaroh Bandar Lampung' (UIN Raden Intan Lampung, 2021)

¹⁶ Mathias Gemnafle and John Rafafy Batlolona, 'Manajemen Pembelajaran', *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI)*, 1.1 (2021), 28–42.

- Effendi, Mukhlison, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2021), 39–51
- Elvionika, Ewis, 'Deskripsi Kecerdasan Visual-Spasial Dalam Gambar Anak Di Tk Cahaya Mata Iii Jorong Mandiangin Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat', 2022
- Gemnafle, Mathias, and John Rafafy Batlolona, 'Manajemen Pembelajaran', *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI)*, 1.1 (2021), 28–42
- Jailani, M Syahrani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), 1–9
- Mubarok, Ramdanil, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam', *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.2 (2021), 131–46
<<https://doi.org/https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>>
- Mubarok, Ramdanil, and Nur Fitri Hidayah, 'Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Madrasah Swasta', *Journal in Teaching and Education Area*, 1.1 (2024), 39–53
- Muhammad Alif, Listiansyah, 'Implementasi Program Kesehatan Reproduksi Remaja Pada Sekolah Menengah Atas Di Provinsi Lampung', 2024
- Sabrina, R, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (umsu press, 2021), 1
- Santoso, Didik Haryadi, and Awan Santosa, 'COVID-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif', *LPPM Mercubuana*, 120 (2020)
- Zahro, Fatimah Az, 'Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Di MTs Salafiyah Kota Cirebon', *Oasis: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 5.1 (2020), 1–23
- Zakiyyah, Intan, *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah* (Penerbit NEM, 2023)
- Zulfikar, Ilham Akbar, Fania Mutiara Savitri, M Sahab, Syifa Varah Lila, and Kharom Hija Tuhu, 'Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Dan Manfaatnya', *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1.2 (2023)