

**PENGARUH MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
MUTU PENDIDIKAN
DI SDN 1 CIBUNIGEULIS KOTA TASIKMALAYA**

Amarullah Malik, Siska Nurlia

Institut Agama Islam Tasikmalaya

amarullahmalik78@gmail.com , Siskanurlia226@gmail.com

Abstrak

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana institusi pendidikan mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Di tingkat sekolah dasar, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang optimal menjadi faktor kunci dalam menunjang keberhasilan pembelajaran. SDN 1 Cibunigeulis dipilih sebagai lokasi penelitian karena menunjukkan dinamika dan perkembangan dalam manajemen sumber daya manusia serta memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*, populasi dalam penelitian ini sebanyak 20 orang tenaga pendidik dan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen berupa angket diuji validitas dan reliabilitas, lalu dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan berada pada kategori sedang, dengan rata-rata masing-masing 52,65 dan 50,65. Uji normalitas dan linearitas menunjukkan data berdistribusi normal dan hubungan antar variabel linear. Uji-t menghasilkan nilai $t_{hitung} 2,368 > t_{tabel} 2,100$ dan signifikansi 0,029, menunjukkan pengaruh signifikan. Uji F juga menunjukkan pengaruh signifikan $F_{hitung} 5,605 > F_{tabel} 4,41$. Nilai R^2 sebesar 0,237 mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia berkontribusi sebesar 23,7% terhadap mutu pendidikan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar.

Kata kunci Kualitas pendidikan, manajemen sumber daya manusia, pendidikan dasar

Abstract

Education serves as the main foundation for developing high-quality and competitive human resources. The quality of education is significantly influenced by how effectively educational institutions manage their human resources. At the elementary school level, optimal management of teaching and administrative staff is a key factor in ensuring successful learning outcomes. SDN 1 Cibunigeulis was selected as the research site due to its active progress in human resource management and its strong commitment to improving educational quality. This study aims to analyze the effect of human resource management on

the quality of education at SDN 1 Cibunigeulis, Tasikmalaya. A quantitative approach with an ex post facto design was employed. The population consisted of 20 teaching staff, all of whom were included in the sample using total sampling technique. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results shows that the implementation of human resource management and the quality of education are in the moderate category, with average scores of 52.65 and 50.65, respectively. Normality and linearity tests showe that the data are normally distributed and linearly related. The t-test shows a significant effect $t_h = 2.368 > t_t = 2.100$; $p = 0.029$, supported by the Ftest $F_h = 5.605 > F_t = 4.41$. The coefficient of determination (R^2) of 0.237, indicates that human resource management contributed 23.7% to the variance of education quality. These findings highlight the importance of effective human resource management in improving the quality of primary education.

Keywords: Education quality, human resource management, primary education

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan barometer dalam kemajuan suatu bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat dilihat dari sejauh mana masyarakatnya mengenyam pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki masyarakat, maka semakin majulah bangsa tersebut. Negara Indonesia mempunyai tujuan pendidikan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, keagamaan, pengendali-an diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Malayu SP. Hasibuan yang dikutip oleh Fatah Syukur (2015) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Ace Suryadi yang dikutip oleh Muhammad Ilyas Ismail (2013) dalam buku yang berjudul “Guru Sebuah Identitas” menyatakan bahwa telah ditemukan di berbagai studi bahwa mutu guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam mengupayakan peningkatan mutu sekolah merupakan persoalan yang amat penting untuk diteliti, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen lembaga pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya memainkan peran penting dalam menentukan mutu pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga tersebut. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses seleksi dan rekrutmen yang terstruktur, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta sistem motivasi yang adil akan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, profesional, dan produktif. Sebaliknya, apabila aspek-aspek tersebut tidak dikelola secara optimal, maka kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik pun akan cenderung stagnan atau menurun. Asumsi ini menjadi dasar bagi peneliti untuk menelusuri sejauh mana “ Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya ”.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu bentuk usaha strategis dalam mendayagunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Manajemen dipahami sebagai suatu proses yang sistematis dan berkesinambungan, mencakup tahapan-tahapan terencana yang dijalankan secara runtut dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen memiliki fungsi-fungsi dasar yang menjadi landasan operasional dalam penerapannya, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Keempat fungsi ini mewakili pendekatan klasik dalam teori manajemen, meskipun sejumlah pakar mengemukakan variasi fungsi berdasarkan perspektif dan konteks tertentu. Namun demikian, seluruh fungsi tersebut dapat dirangkum dalam kerangka dasar manajerial yang dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan, dimulai dari penyusunan rencana, pembentukan struktur kerja, pelaksanaan kegiatan, hingga proses pengendalian dan evaluasi.

Menurut Nawawi (2012), sumber daya manusia dapat dimaknai dalam tiga pengertian: pertama, sebagai individu yang terlibat dalam kegiatan suatu organisasi, seperti karyawan atau tenaga kerja; kedua, sebagai potensi manusia yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan fungsi organisasi; dan ketiga, sebagai aset organisasi bisnis yang mencakup potensi fisik maupun non fisik yang dapat

dikembangkan untuk mendukung keberlangsungan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Selain itu sumber daya manusia merupakan faktor sentral, karena perilaku, mutu dan kinerja di sekolah tidak dapat lebih baik dari mutu sumber daya manusia yang dipekerjakannya. Demikian pula manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan mutu sekolah hanya akan berfungsi secara efektif dan efisien, apabila pimpinan dan manajemen sekolah terus menerus berorientasi pada usaha memperbaiki perilaku organisasi untuk meningkatkan mutu kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungannya.

2. Mutu Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam “proses pendidikan” yang bermutu terlibat berbagai input seperti bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi sarana prasarana,

sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Mutu dalam konteks “hasil pendidikan” mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir semester, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis (misalnya tes formatif, sumatif, dan UN). Dapat pula prestasi di bidang lain, seperti prestasi di suatu cabang olahraga, seni, atau ketrampilan tambahan tertentu, misalnya: komputer, beragama jenis teknik, jasa. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible), seperti suasana, disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, toleransi, emosional, dan sebagainya.

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk kepada 8 standar di lembaga BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan) tentang Standar Nasional Pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar kelulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian (Supangat 2017). Sehingga rencana kerja

madrasah sebagai upaya untuk memenuhi dan atau melampaui ke-8 standar tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode *survey* dengan instrument kuisioner menggunakan *design* penelitian *ex post facto*. Menurut Kerlinger dalam Emzir (2008) bahwa penelitian kausal komparatif (*ex post facto*) adalah penyelidikan empiris yang sistematis dimana ilmuwan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi dari variabel tersebut telah terjadi atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti tidak melakukan intervensi atau manipulasi terhadap variabel yang dikaji. Oleh karena itu, pelaksanaannya cenderung membutuhkan waktu yang lebih efisien atau relatif singkat. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya yang bertempat di Jl. Cipanas Galunggung, Bantarsari, Kec. Bungursari, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya. Ini mencakup semua guru dan kepala sekolah yang terlibat langsung

dalam kegiatan pendidikan dan pengelolaan sekolah yang berjumlah 20 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner dengan menggunakan skala likert dengan interval 1-4.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_a → Adanya pengaruh antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap mutu pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya.

H_0 → Tidak adanya pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya merupakan salah satu sekolah jenjang SD berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Bungursari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya didirikan pada tanggal 1 Januari 1970 dengan Nomor SK Pendirian yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

1) Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Alpha	Keterangan
X	0,930	Reliabel
Y	0,886	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26, nilai cronbach's alpha Manajemen sumber daya manusia adalah 0,930 dan nilai cronbach's alpha Mutu pendidikan 0,886, maka reliabilitasnya dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

2) Hasil Analisis Deskriptif

Pengelompokan tingkat masing-masing variabel dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standard deviation*) yang diperoleh dari hasil analisis SPSS 26. Berdasarkan penghitungan tersebut, dilakukan pengelompokan ke dalam tiga kategori tingkat persepsi, yaitu: kategori tinggi, sedang, dan rendah, yang diperoleh menggunakan rumus klasifikasi standar ;

Tinggi	$X \geq M + 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Hasil analisis data yang diperoleh melalui angket menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya berada pada kategori cukup baik (kategori sedang), dengan nilai rata-rata 52,65 dan standar deviasi 5,860. Sebanyak 65% responden menilai manajemen sumber daya manusia berada

pada kategori sedang, 20% menilai tinggi, dan 15% menilai rendah. Mutu pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya juga berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata 50,65 dan standar deviasi 4,452. 3 responden yang menilai rendah dengan presentase 15%, 12 responden yang menilai sedang dengan presentase 65% dan 5 responden menilai tinggi dengan presentase 20%.

3) Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.161	8.280		3.763	.001
	MSD _{Ma}	.370	.156	.487	2.368	.029

Dari output SPSS di atas, pada kolom nilai constant sebesar 31,161 dan pada kolom manajemen sumber daya manusia sebesar 0,370 sehingga persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31,161 + 0,370X.$$

Dari hasil analisis didapatkan taraf nyata (α) dan nilai tabel sebesar $\alpha = 5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n - 1 = 20 - 2 = 18$. Kemudian diperoleh hasil analisis t_{hitung} pada kolom manajemen sumber daya

manusia yaitu 2,368 sedangkan nilai t_{tabel} yakni 2,100 artinya nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} . Selanjutnya nilai signifikansi pada kolom manajemen sumber daya manusia sebesar 0,029 lebih kecil dari α 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan.

4) Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.195	3.994

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,237. Hal ini mengandung bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia secara simultan terhadap mutu pendidikan sebesar 23,7%.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 31,161 + 0,370X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,370 satuan. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,368 > t_{tabel} sebesar 2,100, dengan taraf signifikansi 0,029 < 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh

antara kedua variabel adalah signifikan secara statistik.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237 menunjukkan bahwa 23,7% variasi dalam mutu pendidikan dijelaskan oleh variabel manajemen sumber daya manusia, sedangkan 76,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi orang tua, kelengkapan sarana prasarana, dan dukungan kebijakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya”, maka dapat disimpulkan bahwa:

Tingkat implementasi manajemen sumber daya manusia di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata sebesar 52,65, mencerminkan adanya penerapan fungsi-fungsi manajerial yang cukup baik namun masih perlu ditingkatkan.

Tingkat mutu pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya juga berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata sebesar 50,65, yang

mengindikasikan bahwa kualitas pengajaran dan kompetensi guru sudah memenuhi standar dasar namun belum maksimal.

Terdapat pengaruh signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di SDN 1

Cibunigeulis Kota Tasikmalaya, dengan nilai thitung = 2,368 > ttabel = 2,100 dan signifikansi 0,029, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237, yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berkontribusi sebesar 23,7% terhadap peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI. (2006). *UU RI Th.2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No.20 Th.2003 tentang SISDIKNAS*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam.
- Emzir. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Fatah Syukur. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Cet. II; Semarang: Program Pascasarjana IAIIN Walisongo.
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen: Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibnu Hajar. (1999). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XVIII; Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Ilyas Ismail. (2013). *Guru Sebuah Identitas*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis, Kompetitif, dan Organisasi Modern*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan*.

Supangat Rohani, (2017) *Handbook: Pengelolaan Sekolah Islam Berbasis Mutu* Cet. I; Tangerang: Cinta Buku Media.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.