IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA YAPI AL-HUSAENI KABUPATEN BANDUNG

Oleh
Tatan Munandar[1], Rian Andriani[2], Rizki Adriansyah Rubini[3]
[1,2,3]Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung
Email: [1]saktiabdulmannan21@gmail.com, [2]rian_andriani@ars.ac.id, [3]rizki.rubini@ars.ac.id

Article History:
Received: 18-07-2025
Revised: 30-07-2025
Accepted: 21-08-2025

Keywords:
Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

Abstract: *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan efektif terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA YAPI Al-Husaeni, Kabupaten Bandung. Fokus penelitian meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta sistem kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan informanseperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha, sertastudidokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan setiap tahun oleh pimpinan sekolah dan yayasan. Perencanaan ini mencakup penetapan ke pemimpinan struktural setiap empat tahun, penempatan walikelas, serta rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan. Rekrutmen dilakukan melalui media sosialdan jaringan internal dengan tahapan seleksi administrasi dan wawancara. Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan melalui In House Training (IHT), pembinaanbulanan, dan program eksternal seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Sistem kompensasi meliputi honorarium, tunjangan, cuti, dan reward berbasis prestasi serta rekreasi, meskipun belum menggunakan sistem penggajian digital (payroll). Rekreasi tahunan dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan kependidikan. Secara keseluruhan, implementasi manajemen SDM di SMA YAPI Al-Husaeni telah mendukung peningkatan mutu pendidikan. Namun, system evaluasi kinerja dan digitalisasi penggajian masih perlu disempurnakan untuk meningkatkan efektivitas dan transparansi*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional karena menjadi fondasi utama dalam mencerdaskan bangsa dan membentuk manusia seutuhnya. Keberhasilan pembangunan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul, adaptif, dan visioner. Pemerintah Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sektor prioritas, sebagaimana tercermin dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menekankan pentingnya pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh.

Namun, kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan serius. Indeks Pembangunan Manusia (IPM), tingkat literasi, serta hasil belajar internasional menunjukkan posisi Indonesia relatif rendah dibanding negara ASEAN lain. Salah satu penyebab utamanya adalah lemahnya pengelolaan SDM di sektor pendidikan. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi kunci peningkatan mutu pendidikan karena berkaitan dengan penempatan, pengembangan karier, pelatihan, hingga sistem kompensasi.

Banyak lembaga pendidikan, termasuk sekolah menengah, belum optimal menerapkan prinsip MSDM. Fokus sekolah cenderung pada aspek teknis dan administratif, sementara pengembangan kompetensi guru sering terabaikan. Akibatnya, terjadi stagnasi profesionalisme, rendahnya kepuasan kerja, dan kesulitan menghadapi perubahan kurikulum. Implementasi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi berbasis kinerja masih terbatas. Padahal, penelitian membuktikan bahwa sistem MSDM yang terarah berpengaruh positif pada hasil belajar siswa.

Masalah serupa juga terjadi di SMA YAPI AL-Husaeni Kabupaten Bandung. Sekolah yang berdiri sejak 1983 ini menghadapi kendala dalam pengembangan guru, minimnya program pelatihan relevan, serta penempatan tenaga pendidik yang kurang sesuai dengan kompetensi. Sistem kompensasi dan penghargaan juga belum efektif memotivasi guru. Kondisi ini berdampak pada kualitas pembelajaran dan kepuasan kerja.

Dalam menghadapi era digital dan globalisasi, sekolah dituntut tidak hanya membangun sarana fisik, tetapi juga mengembangkan SDM yang kompeten, inovatif, dan beretos kerja tinggi. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengelola SDM, mulai dari perencanaan, pelatihan, hingga evaluasi. Jika MSDM dikelola profesional, sekolah dapat tumbuh menjadi institusi berkualitas dengan lulusan berdaya saing tinggi.

Penelitian ini difokuskan pada kajian implementasi MSDM di SMA YAPI AL-Husaeni, khususnya terkait perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, serta sistem kompensasi.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah: "Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA YAPI AL-Husaeni?"

Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana implementasi perencanaan SDM di SMA YAPI AL-Husaeni dalam meningkatkan mutu pendidikan?
2. Bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta kependidikan?
3. Bagaimana implementasi pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik?
4. Bagaimana sistem kompensasi dan penghargaan diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik?

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Perencanaan SDM di SMA YAPI AL-Husaeni.
2. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Metode pelatihan dan pengembangan profesional tenaga pendidik.
4. Sistem kompensasi dan penghargaan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Kegunaan Hasil Penelitian

1. Aspek Teori (Keilmuan)

- Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu MSDM di bidang pendidikan.
- Mengoptimalkan teori MSDM dengan konteks sekolah menengah.
- Menjadi referensi penelitian selanjutnya terkait strategi pengelolaan SDM pendidikan.

2. Aspek Praktis

- **Bagi Lembaga Pendidikan (SMA YAPI AL-Husaeni):** Memberikan gambaran efektivitas MSDM dan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- **Bagi Pengelola dan Pimpinan Sekolah:** Menyediakan informasi berbasis data untuk penyusunan kebijakan rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja.
- **Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan:** Memberikan pemahaman pentingnya MSDM dalam mendukung pengembangan profesionalisme.

Bagi Pemerintah dan Pengambil Kebijakan: Menjadi masukan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM pendidikan yang lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Konsep Dasar Manajemen

Manajemen adalah ilmu sekaligus seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pada mulanya, manajemen banyak dipraktikkan di dunia usaha, namun kini prinsipnya juga diterapkan luas di bidang pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer bertanggung jawab menjalankan fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian.

Sejumlah tokoh mendefinisikan manajemen secara berbeda: George R. Terry menekankan proses perencanaan hingga pengawasan, Mary Parker Follet menyebutnya seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, sedangkan James A.F. Stoner memandangnya sebagai ilmu sekaligus seni dalam mengelola sumber daya, terutama manusia. Definisi-definisi ini menegaskan bahwa manajemen berperan vital dalam efektivitas organisasi pendidikan.

Fungsi manajemen menurut Henry Fayol meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Luther Gullick menambahkan aspek penempatan, pelaporan, serta penganggaran, sementara Siagian menekankan motivasi dan evaluasi. Secara praktis, manajemen sekolah mencakup penyusunan rencana kerja, pembagian tugas, pengarahan guru, serta pengawasan proses pembelajaran agar tujuan pendidikan tercapai.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

SDM adalah faktor sentral organisasi karena menentukan keberhasilan visi dan misi. MSDM mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Definisi dari Flippo, Simamora, hingga Dessler menegaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur tenaga kerja agar efektif bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Dalam konteks pendidikan, SDM meliputi pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas menyelenggarakan proses belajar.

Tujuan MSDM

Tujuan utama MSDM adalah meningkatkan kontribusi tenaga kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Notoatmojo, manajemen SDM bertujuan meningkatkan produktivitas organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efisien. Cushway menekankan beberapa tujuan penting: membantu manajemen dalam kebijakan SDM, memastikan konsistensi prosedur, mendukung strategi organisasi, hingga menjaga komunikasi dengan karyawan. Simamora mengelompokkan tujuan ke dalam empat kategori: sosial, organisasional, fungsional, dan individual.

Peran MSDM

Hasibuan menyebut peran MSDM meliputi menentukan jumlah dan kualitas tenaga kerja, merancang sistem rekrutmen dan penempatan berbasis “the right man in the right place”, menyusun program pengembangan dan kesejahteraan, hingga memantau peraturan tenaga kerja serta tren teknologi. MSDM juga mengatur promosi, mutasi, pelatihan, penilaian prestasi, dan pemberhentian karyawan. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, organisasi sulit mencapai efektivitas.

Fungsi MSDM

Fungsi MSDM terbagi menjadi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) dan operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian). Perencanaan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat, pengorganisasian membagi tugas secara jelas, pengarahan membimbing kerja sama karyawan, dan pengendalian mengawasi kepatuhan terhadap aturan. Sementara itu, fungsi operasional berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi, hingga penghentian kerja. Semua fungsi saling terkait, sehingga ketidakseimbangan di salah satu fungsi dapat mengganggu kinerja organisasi.

Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah fungsi utama dalam MSDM yang bertujuan memastikan jumlah, kualitas, dan distribusi tenaga kerja sesuai kebutuhan. Tujuannya antara lain: menjamin ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa depan, mencegah kesalahan manajerial, serta menjadi dasar dalam mutasi, promosi, dan evaluasi kinerja. Proses perencanaan meliputi penyusunan prosedur, analisis kebutuhan, pengumpulan data, pemilihan alternatif, hingga sosialisasi rencana. Metodenya bisa ilmiah (berbasis data dan analisis) maupun non-ilmiah (berdasarkan pengalaman atau perkiraan).

Rekrutmen dan Seleksi SDM

Rekrutmen bertujuan menarik calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan organisasi. Sumber rekrutmen dapat berasal dari internal (rehiring, promosi) maupun eksternal (iklan, perguruan tinggi, agen tenaga kerja). Seleksi adalah proses memilih kandidat terbaik melalui tes kognitif, motorik, fisik, kepribadian, dan capaian. Keberhasilan seleksi sangat

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

menentukan kualitas SDM yang direkrut.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan teknis agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya saat ini. Sementara itu, pengembangan lebih diarahkan pada peningkatan kompetensi untuk pekerjaan di masa depan. Model pelatihan ADDIE (analysis, design, development, implementation, evaluation) sering digunakan. Bentuk pelatihan mencakup on the job training, magang, rotasi jabatan, simulasi, mentoring, hingga studi kasus. Pengembangan SDM bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, maupun manajerial agar karyawan siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan, baik berupa finansial (gaji, bonus, tunjangan, asuransi) maupun nonfinansial (pengakuan, keamanan kerja, lingkungan kerja nyaman). Tujuannya antara lain meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta menekan turnover. Sistem kompensasi dapat berbasis waktu, hasil, atau kontrak/borongan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan strategi penting untuk menjaga produktivitas.

Konsep Mutu dalam Pendidikan

Mutu adalah tingkat keunggulan suatu produk atau layanan dalam memenuhi harapan pengguna. Dalam pendidikan, mutu meliputi input (guru, sarana), proses (pembelajaran), dan output (lulusan). Garvin mendefinisikan mutu sebagai kondisi dinamis terkait produk, tenaga kerja, tugas, dan lingkungan yang mampu memenuhi ekspektasi pelanggan.

Mutu pendidikan dapat dipahami melalui dua pendekatan:

1. Mutu absolut**:** pencapaian standar tertinggi, sulit diakses banyak pihak.
2. Mutu relatif**:** kesesuaian dengan tujuan dan kebutuhan, lebih kontekstual.

Menurut prinsip ISO, peningkatan mutu didukung oleh delapan prinsip: fokus pelanggan, kepemimpinan, keterlibatan karyawan, pendekatan proses, pendekatan sistem, perbaikan berkelanjutan, pengambilan keputusan berbasis data, dan hubungan saling menguntungkan dengan mitra.

Faktor Peningkatan Mutu Pendidikan

Tilaar menekankan dua strategi: (1) peningkatan mutu berbasis akademik, dan (2) peningkatan mutu berbasis keterampilan hidup. Sementara itu, Sudarwan Danim menyebut lima faktor utama peningkatan mutu sekolah: kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, pengembangan siswa, kurikulum fleksibel, dan jaringan kerjasama.

Garvin menyusun delapan dimensi mutu pendidikan: kinerja, fitur, keandalan, kesesuaian, daya tahan, kemampuan layanan, estetika, serta kualitas yang dipersepsikan. Dengan indikator ini, sekolah dapat mengukur dan meningkatkan kualitas layanannya secara komprehensif.

Standar Mutu Pendidikan

Berdasarkan PP No. 57 Tahun 2021 tentang SNP, standar mutu pendidikan mencakup: kompetensi lulusan, isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, pembiayaan, serta penilaian pendidikan. Delapan standar ini menjadi acuan nasional untuk menjamin kualitas pendidikan.

Penelitian yang Relevan

Berbagai penelitian terdahulu menegaskan peran penting MSDM dalam mutu pendidikan. Huda (2021) menunjukkan peran kepala madrasah dalam pembinaan guru. Fajar (2024) menyoroti perencanaan, organisasi, dan evaluasi SDM di MTs. Miranti (2020) menekankan pentingnya rekrutmen transparan, orientasi, serta pelatihan berkelanjutan. Raza et al. (2021) menegaskan keterlibatan kepala sekolah dalam MSDM berdampak pada motivasi guru dan hasil belajar.

Posisi Teoritis Penelitian

Penelitian ini berpijak pada tiga teori utama:

1. **Teori MSDM (Hasibuan)**: menekankan pengelolaan tenaga kerja untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.
2. **Teori Mutu Pendidikan (Garvin)**: mutu ditentukan oleh berbagai dimensi kualitas input, proses, dan output.
3. **Teori Sistem Manajemen Pendidikan**: sekolah sebagai sistem di mana MSDM adalah subsistem penting.

Integrasi ketiga teori ini menegaskan bahwa implementasi MSDM yang profesional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di **SMA YAPI AL-Husaeni**, berlokasi di Kp. Lebakbiru, Desa Ciheulang, Kecamatan Ciparay, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Sekolah swasta ini dipilih karena memiliki akreditasi baik dan relevan dengan fokus penelitian.

Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada **Maret–Juli 2025**. Tahapan meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal dan instrumen wawancara (Maret–April), uji coba instrumen dan pengumpulan data (Juni), analisis data (Juni), penulisan naskah tesis serta ujian tesis (Juli).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah **studi kasus deskriptif** dengan pendekatan kualitatif. Menurut Rahardjo (2017), studi kasus merupakan kegiatan ilmiah intensif dan mendalam tentang suatu program atau lembaga untuk memperoleh pemahaman komprehensif.

Penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA YAPI AL-Husaeni. Peneliti menjadi instrumen utama, mengumpulkan data melalui **wawancara, observasi, dan dokumentasi**. Data dianalisis secara induktif dengan mengembangkan pola dan tema dari lapangan. Tujuannya, memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas MSDM di sekolah.

Partisipan

Pemilihan partisipan menggunakan **purposive sampling**, yaitu berdasarkan pertimbangan relevansi dengan penelitian. Partisipan utama meliputi:

1. Kepala sekolah (1 orang).
2. Wakil kepala sekolah (2 orang).
3. Guru (2 orang).
4. Staf Tata Usaha (1 orang).

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Total partisipan sebanyak **6 orang**. Mereka dipilih karena memiliki peran strategis dalam implementasi kebijakan MSDM di sekolah.

Pengumpulan Data

Instrumen utama adalah peneliti sendiri, dengan dukungan teknik triangulasi agar data lebih valid. Teknik yang digunakan meliputi:

- **Wawancara Mendalam:** Semi-terstruktur kepada kepala sekolah, wakil, guru, dan staf administrasi untuk menggali informasi terkait implementasi MSDM.
- **Observasi Partisipatif:** Pengamatan langsung terhadap interaksi dan penerapan kebijakan MSDM dalam kegiatan sekolah sehari-hari.
- **Dokumentasi:** Analisis dokumen sekolah, seperti struktur organisasi, laporan tahunan, dan arsip kebijakan.
- **Triangulasi Data:** Membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi guna meningkatkan objektivitas hasil penelitian.

Analisis Data

Analisis data menggunakan model Creswell (2016), melalui beberapa tahap:

1. **Organisasi Data:** Merapikan transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumen.
2. **Pembacaan Data:** Memahami keseluruhan informasi untuk menemukan pola awal.
3. **Pengodean:** Memberi label pada segmen teks yang relevan dengan implementasi MSDM.
4. **Kategorisasi Tema:** Mengelompokkan data ke dalam tema seperti strategi rekrutmen, pengembangan kompetensi, budaya kerja, dan evaluasi kinerja.
5. **Penyajian Data:** Disusun dalam narasi atau tabel untuk memperjelas hubungan antar kategori.
6. **Interpretasi:** Menyimpulkan temuan berdasarkan teori MSDM dan penelitian terdahulu, serta mengidentifikasi kontribusi MSDM terhadap mutu pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

SMA YAPI Al-Husaeni berdiri sejak tahun 1983 di Desa Ciheulang, Kecamatan Ciparay, Kabupaten Bandung. Sebagai sekolah swasta berciri khas Islam, lembaga ini memiliki visi "Terwujudnya sekolah unggul dalam prestasi, berakhlak mulia, dan berwawasan lingkungan". Fasilitas meliputi ruang kelas, laboratorium IPA, perpustakaan, sarana olahraga, serta mushola. Sekolah ini berstatus akreditasi baik dan cukup diminati masyarakat sekitar. Jumlah tenaga pendidik sebanyak 25 guru dan tenaga kependidikan 8 orang, dengan latar belakang pendidikan mayoritas S1. Struktur organisasi dipimpin kepala sekolah, dibantu wakil bidang kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, dan humas. Guru dan staf bekerja sesuai pembagian tugas yang diatur melalui kebijakan sekolah.

Implementasi Perencanaan SDM

Perencanaan SDM dilakukan setiap awal tahun ajaran melalui rapat kerja. Fokus utama adalah pemetaan kebutuhan guru berdasarkan mata pelajaran, jumlah rombongan belajar, serta evaluasi kinerja tahun sebelumnya. Kepala sekolah bersama wakil kurikulum menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKS) yang memuat strategi rekrutmen, pengembangan guru, dan peningkatan mutu pembelajaran.

Namun, perencanaan masih menghadapi keterbatasan, seperti kurangnya guru mapel

tertentu, misalnya Matematika dan Bahasa Inggris. Solusinya, sekolah merekrut tenaga honorer atau melakukan tambahan jam mengajar. Perencanaan SDM belum sepenuhnya berbasis analisis kebutuhan jangka panjang, sehingga kadang bersifat reaktif. Meski demikian, sekolah berupaya mengintegrasikan visi mutu pendidikan ke dalam rencana SDM.

Implementasi Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dilakukan secara terbuka melalui rekomendasi internal, pengumuman, dan jaringan yayasan. Proses seleksi meliputi pemeriksaan berkas, wawancara, serta uji microteaching. Kriteria utama adalah kualifikasi akademik minimal S1, kompetensi pedagogik, dan akhlak Islami sesuai visi sekolah.

Tantangan rekrutmen terletak pada keterbatasan anggaran, sehingga sulit menarik guru dengan kualifikasi tinggi. Banyak guru direkrut dengan status honorer dan diberikan kesempatan kontrak tahunan. Walaupun begitu, sekolah berusaha menjaga kualitas dengan melakukan seleksi ketat. Penempatan guru juga memperhatikan kecocokan bidang studi dan latar belakang pendidikan.

Implementasi Pelatihan dan Pengembangan

Pengembangan guru dilakukan melalui berbagai program, seperti workshop kurikulum merdeka, pelatihan IT dalam pembelajaran, serta seminar yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun yayasan. Guru juga difasilitasi mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Pelatihan internal sering berbentuk diskusi dan lesson study. Namun, keterbatasan dana membuat program tidak rutin. Beberapa guru mengandalkan pelatihan daring gratis. Kepala sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi secara mandiri dan melanjutkan studi S2. Pengembangan SDM juga mencakup pembinaan kedisiplinan, etos kerja Islami, dan peningkatan soft skills komunikasi.

Implementasi Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi bagi guru meliputi gaji pokok, tunjangan transportasi, insentif mengajar lebih, serta honor tambahan kegiatan ekstrakurikuler. Guru PNS menerima gaji dari pemerintah, sementara guru honorer digaji dari dana yayasan dan BOS.

Sistem kompensasi masih dianggap belum sebanding dengan beban kerja, terutama bagi guru honorer. Namun, sekolah berusaha memberi penghargaan berupa sertifikat, piagam, serta apresiasi pada acara tertentu. Bentuk nonfinansial seperti lingkungan kerja kekeluargaan dan kesempatan berkreasi juga menjadi motivasi.

Pembahasan

Perencanaan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SMA YAPI Al-Husaeni sudah berjalan namun belum optimal. Menurut teori Siagian, perencanaan harus berbasis kebutuhan jangka panjang. Pada praktiknya, sekolah masih sering menghadapi kekurangan guru mapel inti. Meskipun demikian, perencanaan sudah mengacu pada visi dan RKS sekolah, yang menekankan peningkatan mutu lulusan.

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dilakukan transparan dengan memperhatikan kompetensi akademik dan moral. Namun, keterbatasan dana menjadi kendala utama. Teori Hasibuan menekankan “the right man in the right place”, yang di SMA ini sudah diterapkan, meski beberapa guru harus mengajar lintas mapel karena keterbatasan tenaga.

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan guru sesuai teori Simamora seharusnya meningkatkan keterampilan teknis dan konseptual. Sekolah berusaha memberikan kesempatan pengembangan, tetapi intensitasnya masih rendah. Beberapa guru sudah aktif mengikuti MGMP dan pelatihan digital, yang menunjukkan adanya upaya adaptasi terhadap kurikulum merdeka. Tantangan ke depan adalah membuat program pengembangan yang berkesinambungan.

Kompensasi dan Penghargaan

Teori Hasibuan menyebut kompensasi harus adil, layak, dan memotivasi. Di SMA ini, kompensasi finansial masih terbatas, khususnya bagi guru honorer. Namun, penghargaan nonfinansial seperti pengakuan, kekeluargaan, dan suasana kerja Islami mampu meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan konsep motivasi Herzberg bahwa faktor intrinsik juga memengaruhi kepuasan.

Kontribusi MSDM terhadap Mutu Pendidikan

Secara keseluruhan, implementasi MSDM di SMA YAPI Al-Husaeni telah memberikan dampak positif pada mutu pendidikan. Perencanaan tenaga kerja memastikan pembelajaran tetap berjalan meskipun ada keterbatasan. Rekrutmen dan seleksi menjamin kualitas tenaga pendidik. Pelatihan meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi kurikulum baru. Kompensasi dan penghargaan menjaga loyalitas meski belum maksimal.

Namun, masih ada tantangan, yaitu:

1. Ketergantungan pada guru honorer.
2. Keterbatasan dana pengembangan.
3. Kurangnya sistem penghargaan finansial yang kompetitif.
4. Belum adanya database SDM berbasis digital untuk perencanaan jangka panjang.

Temuan Penelitian

1. **Perencanaan SDM** dilakukan rutin tiap tahun namun cenderung jangka pendek.
2. **Rekrutmen** selektif, tetapi belum mampu menarik guru berpengalaman karena keterbatasan dana.
3. **Pelatihan** ada, namun belum konsisten dan masih bergantung pada pihak eksternal.
4. **Kompensasi** masih terbatas, tetapi suasana kerja kekeluargaan menjadi faktor motivasi penting.
5. Implementasi MSDM sudah mendukung mutu pendidikan, namun masih perlu penguatan strategi jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka penelitian yang berjudul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA YAPI Al-Husaeni Kabupaten Bandung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil implementasi metode perencanaan sumber daya manusia di SMA YAPI AL-Husaeni menunjukkan bahwa perencanaan ini mencakup tahap analisis ketersediaan SDM, identifikasi kebutuhan, penyusunan program perencanaan, hingga evaluasi rutin efektif dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Komitmen sekolah dalam pengelolaan SDM yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan

2. Hasil implementasi prosedur rekrutmen dan tahapan seleksi di SMA YAPI AL-Husaeni menunjukkan bahwa proses yang dilakukan secara sistematis melalui jalur internal (rotasi personel dan alumni) serta eksternal (publikasi lowongan melalui media sosial), dengan proses seleksi meliputi tahapan administrasi, wawancara, dan verifikasi latar belakang fokus pada kualitas calon pendidik. Pendekatan ini berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah, dengan memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dan mampu mendukung visi dan misi sekolah.
3. Hasil implementasi metode pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik di SMA YAPI AL-Husaeni melalui program internal, seperti *In House Training (IHT)* setiap awal tahun ajaran baru, pembinaan bulanan oleh pengawas pembina serta keikutsertaan dalam berbagai seminar, workshop, kegiatan-kegiatan MGMP, menunjukkan bahwa program ini efektif dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Komitmen sekolah dalam menyediakan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan, pada akhirnya, mutu pendidikan di sekolah.
4. Hasil implementasi sistem dan bentuk kompensasi mencakup honorarium, tunjangan tugas tambahan, tunjangan kehadiran, cuti, dan rekreasi dengan mempertimbangkan masa pengabdian serta bagi guru atau staf berprestasi yang berlaku di SMA YAPI AL-Husaeni menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Komitmen sekolah dalam memberikan kompensasi yang adil dan beragam berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan di sekolah.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mendalam yang dilakukan, implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di SMA YAPI Al-Husaeni berimplikasi sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA YAPI AL-Husaeni menunjukkan beberapa implikasi penting bagi pengembangan mutu pendidikan. Secara positif, sekolah telah berhasil mengimplementasikan fungsi-fungsi dasar MSDM yang mencakup sistem perencanaan SDM, proses rekrutmen yang transparan, program pengembangan kompetensi guru, serta struktur kompensasi yang telah terstandarisasi. Hal ini membentuk fondasi yang baik untuk pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.
2. Beberapa aspek masih memerlukan penyempurnaan. Pendekatan yang masih bersifat administratif dan sentralistik cenderung membatasi ruang partisipasi aktif para pendidik dalam pengambilan keputusan strategis. Padahal, keterlibatan guru dalam proses pengambilan kebijakan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap perkembangan sekolah. Untuk itu, diperlukan transformasi model manajemen yang lebih kolaboratif dengan meningkatkan mekanisme konsultasi dan musyawarah bersama.
3. Dari sisi pengembangan SDM, meskipun program pelatihan rutin dan sistem evaluasi kinerja telah berjalan baik, efektivitasnya belum terukur secara komprehensif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Sekolah perlu mengembangkan sistem monitoring

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

berbasis data yang dapat mengevaluasi dampak langsung program pengembangan guru terhadap hasil belajar siswa. Sistem kompensasi berbasis prestasi yang telah diterapkan juga perlu didukung oleh mekanisme penilaian yang lebih objektif dan transparan agar benar-benar berdampak positif pada motivasi kerja.

4. Aspek yang paling krusial adalah perlunya penguatan sistem evaluasi menyeluruh yang tidak hanya mengukur kinerja individual, tetapi juga efektivitas kebijakan SDM secara keseluruhan. Dengan memperkuat sistem evaluasi dan meningkatkan partisipasi seluruh pemangku kepentingan, SMA YAPI AL-Husaeni dapat mengoptimalkan peran manajemen SDM sebagai penggerak peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan dan berbasis bukti. Perbaikan di area-area ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis sekaligus meningkatkan akuntabilitas sistem pendidikan di sekolah tersebut.

Saran

1. Kepala Sekolah
   Dalam upaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia di SMA YAPI AL-Husaeni, beberapa langkah strategis perlu diambil untuk memastikan bahwa sistem yang ada dapat mendukung pengembangan kualitas pendidikan secara efektif. Berikut adalah saran-saran yang dapat diimplementasikan:
   a. Mengoptimalkan penggunaan sistem informasi digital untuk mendukung perencanaan SDM, termasuk pendataan tenaga pendidik dan kependidikan.
   b. Menambahkan asesmen kompetensi, seperti microteaching dan tes pedagogik, dalam proses seleksi guru baru.
   c. Meningkatkan frekuensi pelatihan eksternal dan mendorong partisipasi aktif guru baru agar pemerataan kompetensi dapat tercapai.
   d. Mewujudkan digitalisasi sistem payroll untuk mempercepat, mempermudah, dan meningkatkan transparansi pembayaran honorarium

   Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, SMA YAPI AL-Husaeni dapat memperkuat manajemen sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Upaya ini akan menciptakan lingkungan yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan, serta meningkatkan kinerja seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah.
2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan
   Pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan semakin bersemangat dalam meningkatkan kemampuan, kinerja, loyalitas, dan kualitas kerja mereka. Hal ini bisa dicapai melalui pelatihan, pengembangan, atau pendidikan. Dengan demikian, mutu pendidikan akan semakin meningkat.
3. Peneliti Lanjutan
   Para peneliti yang lebih lanjut diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian tambahan terkait manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdul Fajar. (2024), "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs". Jurnal Ilmiah Pendidikan. Vol.3 No.1.501-517.
[2] Afifuddin. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen.* Bandung: CV Alfabeta.

[3] Ana, J. (2024). *Efektivitas Program Pendampingan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMP Islam Al Syukro Universal Ciputat, Tangerang Selatan, Banten* (Doctoral dissertation, Universitas PTIQ Jakarta).
[4] Anatan, Lina dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern,* Bandung, Alfabeta, 2007.
[5] Andriani, R., Agung, I. W., & Hidayat, D. (2023). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan Pada Era Digital.* Bandung: Simbiosa Rekatama Media.
[6] Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychonicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan kerja, dan Turnover Intention.* Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
[7] Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
[8] Azizah, P.N.A, & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *6*(1), 198-205. https://doi.org/10.36985/arsff116
[9] Becker, G. S. (2021). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
[10] Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67.
[11] Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
[12] Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE.
[13] Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute. https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report
[14] Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat.
[15] Ekawati, F., Menengah, S., Islam, P., Imam, T., Caringin, B. J., 12, R. W., Sumedang, J., & Barat, J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan DI SMPIT. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, *3*(2), 118–139. http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema
[16] Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
[17] Herawati, N., Tandirerung Ranteallo, A., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 2(11), 13-22. https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/484
[18] Huda, M., & Erihadiana, M. (2021). *Al-Mujaddid | Jurnal Ilmu-ilmu Agama* Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah https://jurnal.staisebelasapril.ac.id/index.php/almujaddid
[19] Kennedy, A. (2019). Professional learning in and for schools. *Professional Development*

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

in Education, 45(1), 1–10. https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1665579
[20] Komara, E., Syaodih, E., & Andriani, R. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Bandung: PT Refika Aditama.
[21] Miranti, M. (2021). ManajemenSumber Daya ManusiadalamMeningkatkan Mutu SekolahdIMTs. Al-Istiqamah Halong KabupatenBalangan. *Cross-border*, *4*(1), 199-216.
[22] Mu'in, A. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan.* Pamekasan: IAIN Madura Press.
[23] Mulford, B. (2021). School leadership, management and administration in the digital era. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 6–22. https://doi.org/10.1177/1741143220937235
[24] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
[25] Nugroho, H., & Lestari, P. (2023). Keterlibatan kepala sekolah dalam manajemen SDM dan implikasinya terhadap mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(2), 101–115.
[26] Pradana, M. R., Fitriani, R., & Wahyuni, S. (2022). Inovasi digital payroll dalammeningkatkantransparansipembayaran guru di sekolahswasta. *JurnalAdministrasi Pendidikan*, 29(1), 44–53.
[27] Rahman, S., & Rahmawati, I. (2021). Rekrutmen dan seleksi guru berbasisnilaiorganisasi di sekolahswastakeagamaan. *JurnalKependidikan*, 11(1), 50–62.
[28] Raza, S. A., Qazi, W., Umer, B., & Khan, K. A. (2021). Influence of HR practices on teacher retention: A mediation analysis of job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 416–432.
[29] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
[30] Rohman, A., & Wardani, S. (2020). Pengaruh rekrutmen berbasis kompetensi terhadap peningkatan hasil belajar siswa. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 45–56.
[31] Rosita, S., Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jambi: WIDA Publishing.
[32] Rusman. (2009). *Manajemen kurikulum*. Jakarta: Raja Wali Pers.
[33] Sartika, D., Warlizasusi, J., & Purwandari, E. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(2), 488-494
[34] Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, *2*(1), 82-96. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069
[35] Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
[36] Sidiq, U. (2018). *Manajemen Madrasah.* Ponorogo: CV Nata Karya.
[37] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
[38] Siswopranoto, M. F. (2022). Standar mutu pendidikan. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(1), 17-29.
[39] Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV

Alfabeta.
[40] Sulastri, L. (2014). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah., Tokoh, Teori dan Praktik.* Bandung: La Goods Publishing.
[41] Susanti, Y., Wulandari, F., & Ramadhan, A. (2022). Digitalisasimanajemen SDM pada sekolahswastamenengah: Tantangan dan peluang. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(3), 213–223.
[42] Syah, N., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan: Tinjauan literatur dan arah masa depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 147–161. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3814
[43] Syakroni, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah.* Cirebon: PT Arr Rad Pratama.
[44] Syaodih, E., Andriani, R., & Purwadhi. (2022). *Teori dan Praktik organisasi.* Bandung: PT Refika Aditama.
[45] Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
[46] Tuala, R. P. (2018). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah.* Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books.
[47] Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2022). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Harvard Business Review Press.
[48] Wang, T., Liu, J., & Zheng, X. (2023). High-performance human resource practices and teacher outcomes: Evidence from Chinese primary schools. *Asia Pacific Education Review*, 24(1), 17–33.
[49] Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
[50] Wulandari, N., & Syahril, M. (2022). Kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari sistem penghargaan dan pengembangan karier. *Jurnal Kependidikan dan Pengajaran*, 8(3), 215–229.
[51] Yuliana, L., & Haryanto, T. (2021). Efektivitas pelatihan berbasis kebutuhan terhadap peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan Profesi*, 5(1), 67–78.
[52] Yuliani, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45–60.
[53] Yusuf, A. M. (2022). Kajian fungsi-fungsi manajemen menurut para ahli. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi*, 9(1), 65–72.
[54] Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik.* Jakarta: PT Rajagrafindo persada.

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)