

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
GURU DI SDIT AL-FITYAN SCHOOL BOGOR**

Ersa Putri Efendi¹, Setia Budi², Rena Fadilah Malik³

¹Manajemen Pendidikan Islam STIT FATAHILLAH BOGOR

²Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka

³Matematika Universitas Pasundan

¹ersaputriefendi14@gmail.com,

²setia2708@gmail.com,

³renafadilahm@stidfatahillah.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of Human Resource Management (HRM) on Teacher Performance at SDIT Al-Fityan School Bogor. Human Resource Management is an important factor in improving the quality and effectiveness of teacher performance. Effective human resource management is expected to encourage teachers to carry out their duties and responsibilities optimally. This research employed a quantitative approach using an ex post facto method. The population consisted of all teachers at SDIT Al-Fityan School Bogor. The sample comprised 20 teachers selected through a purposive sampling technique. Data were collected using questionnaires developed based on the indicators of Human Resource Management and Teacher Performance variables. Data analysis was conducted using the normality test, Spearman Rank Correlation (Spearman's Rho), and significance testing (t-test). The results showed that there was a positive and significant effect of Human Resource Management on Teacher Performance at SDIT Al-Fityan School Bogor. This finding was indicated by a Spearman Rank correlation coefficient of 0.808, which falls into the very strong category, and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, the research hypothesis (H_1) was accepted, while the null hypothesis (H_0) was rejected. These findings indicate that the better the implementation of Human Resource Management in schools, the higher the level of teacher performance in carrying out their professional duties.

Keywords: Management, Teacher, Resource

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap Kinerja Guru di SDIT Al-Fityan School Bogor. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di SDIT Al-Fityan School Bogor. Sampel penelitian berjumlah 20 orang guru yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian dikumpulkan melalui angket yang disusun berdasarkan indikator variabel

manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru. Analisis data dilakukan dengan uji normalitas, uji korelasi Spearman Rank (*Spearman's Rho*), dan uji signifikansi (*uji t*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di SDIT Al-Fityan School Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Spearman Rank sebesar 0,808 yang berada pada kategori sangat kuat, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kata Kunci: Manajemen, Guru, Sumber Daya.

A. Pendahuluan

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan (Kusumaningrum dkk., 2024). Namun, kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, di antaranya belum optimalnya kompetensi guru dan rendahnya capaian pembelajaran peserta didik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian

kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan profesionalisme guru (Rudiansyah dkk., 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan MSDM yang efektif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Pelatihan yang berkelanjutan, sistem evaluasi yang objektif, dan pemberian penghargaan terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja guru (Barkah & Sarwandianto, 2023). Namun, penelitian lain mengungkapkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan yang menghadapi permasalahan berupa lemahnya sistem pengembangan sumber daya manusia, minimnya pelatihan, serta kurang optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja guru sehingga berdampak pada rendahnya

profesionalisme dan inovasi pembelajaran (Suherman, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara praktik manajemen sumber daya manusia yang ideal dengan implementasinya di sekolah.

Hasil observasi awal di SDIT Al-Fityan School Bogor menunjukkan beberapa permasalahan, seperti persiapan pembelajaran yang belum optimal, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas yang masih rendah, tingginya beban administrasi, serta profesionalisme guru yang perlu ditingkatkan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian: apakah manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Al-Fityan School Bogor? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDIT Al-Fityan School Bogor.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya mengenai hubungan antara manajemen sumber daya

manusia dan kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam. Selain memperkuat bukti empiris mengenai pengaruh MSDM terhadap kinerja guru, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi pengelola sekolah dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDIT Al-Fityan School Bogor. Objek penelitian meliputi variabel manajemen sumber daya manusia sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Subjek penelitian adalah guru SDIT Al-Fityan School Bogor, dengan sampel sebanyak 20 orang guru yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu responden yang memenuhi kriteria sebagai guru aktif dan terlibat langsung dalam proses pembelajaran.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang disusun

berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data pendukung diperoleh melalui observasi dan dokumentasi untuk melengkapi informasi mengenai kondisi sekolah dan pelaksanaan penelitian.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Tahapan analisis meliputi uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji korelasi Spearman Rank (*Spearman's Rho*) untuk mengukur hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru, serta uji signifikansi untuk menentukan kebermaknaan pengaruh kedua variabel. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan (Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru)

Tabel 4. 1 hasil Uji Korelasi Spearman Rank

Correlations			MSD	KG
			M	
Spearman's r	MSD M	Correlation	1.000	.808*
		Coefficient		
		t		

	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	20	20
KG	Correlation	.808**	1.000
	Coefficient		
	t		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al-Fityan School Bogor. Berdasarkan analisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,808 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai koefisien tersebut berada pada kategori sangat kuat, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang

mendukung peningkatan kualitas kerja guru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa praktik MSDM yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen yang sesuai, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan profesionalisme guru. Pelatihan juga diarahkan untuk memperbaiki kinerja, memperbarui keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi, dan mengurangi waktu adaptasi bagi guru baru agar lebih cepat kompeten (Budi, dkk, 2024: 20) Pengelolaan sumber daya manusia yang baik mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh lembaga pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Noe dkk. (2021), yang menyatakan bahwa MSDM merupakan sistem kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, penerapan fungsi-fungsi MSDM secara efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi dan produktivitas guru. Temuan penelitian ini juga memperkuat pandangan Armstrong dan Taylor (2023) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui optimalisasi kinerja sumber daya manusia.

Selain mendukung teori, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Barkah dan Sarwandianto (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Demikian pula, penelitian Rudiansyah dkk. (2024) menyimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berpengaruh terhadap

motivasi, kompetensi, dan produktivitas tenaga pendidik. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru pada berbagai satuan pendidikan.

Secara akademik, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sistem manajemen sumber daya manusia di sekolah. Temuan ini memperkuat kajian dalam bidang manajemen pendidikan Islam mengenai pentingnya penerapan MSDM secara terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi guru. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengelola sekolah untuk memperkuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkesinambungan, sistem penilaian kinerja yang objektif, pemberian penghargaan yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang

konduif guna meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al-Fityan School Bogor, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi Spearman Rank sebesar **0,808** dengan nilai signifikansi **0,000 (<0,05)**. Hasil tersebut menjawab rumusan masalah sekaligus mencapai tujuan penelitian, yaitu membuktikan adanya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dan kualitas kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi sekolah untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu sekolah dengan jumlah sampel sebanyak 20 responden sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian hanya mengkaji pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, mencakup lebih banyak satuan pendidikan, serta memasukkan variabel lain yang relevan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill.

Artikel in Press :

Barkah, J., & Sarwandianto, A. (2023). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Determinan Kinerja Guru*. 05(03), 6023–6031

Suherman, A. (2024). (2021). *Pengaruh Profesionalisme*

Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Guru Di Bimbingan Belajar Rumah Private Kino (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma). 1–10.

Jurnal :

Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja guru sebagai aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin*, 1(3), 103–114.

Rudiansyah, R., Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi melalui motivasi untuk optimalisasi kinerja guru yang berkelanjutan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 7762–7774..

Hasanudin, Budi, Setia., Riafadilah, Anggi., (2024). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam pengelolaan madrasah ibtidaiyah azzahra bogor*. BROMO: Business Research and Management Journal. 1(4), 52–60.
<https://journal.myrepublikcorp.com/index.phpbromo>.(Tidak diterbitkan)