

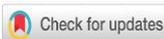


PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU LULUSAN DI SMPN SE-KECAMATAN AWANGPONE KABUPATEN BONE

Muh. Riswan¹, Sahrul Akbar², Maghfira Maulani Patappa³, Widyaskara Mangando⁴, Helena Purnama Sari⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Cenderawasih, Indonesia

Email: muhammadriswan@fkip.uncen.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i1.694>

Sections Info

Article history:

Submitted: 3 April 2025

Final Revised: 11 April 2025

Accepted: 16 April 2025

Published: 30 April 2025

Keywords:

Human Resource Management

Graduate Quality

Education



ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of human resource management on the quality of graduates in junior high schools in Awangpone District, Bone Regency, South Sulawesi. The type of research used is ex post facto research by applying descriptive quantitative analysis to describe the real conditions in several junior high schools in Awangpone District, Bone Regency. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to respondents, namely educators. The sampling technique used was the Proportionate Stratified Random Sampling technique which is part of Probability Sampling. The population in this sample was 76 people, therefore the sample of this study was 76 educators. The results of the study showed that Human Resource Management (X) has a significant influence on the quality of graduates (Y). The resulting equation is $Y = 7.823 + 0.141 + 0.238$, with a constant value of 7.823 and a coefficient for Human Resource Management (X) of 0.238. The results of the significance test show that the t-value for Human Resource Management (X) is 2.032 with a significance value of 0.046, which is smaller than the significance level (α) of 0.05. This indicates a significant influence between human resource management and graduate quality.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu lulusan di SMP Negeri se-Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ex post facto dengan menerapkan analisis kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan kondisi nyata di beberapa SMP yang ada di Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap responden yaitu pendidik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik Probability Sampling. Jumlah populasi dalam sampel ini sebanyak 76 orang, maka dari itulah dijadikan sampel dari penelitian ini sebanyak 76 tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu lulusan (Y). Persamaan yang dihasilkan adalah $Y = 7,823 + 0,141 + 0,238$, dengan nilai konstanta 7,823 dan koefisien untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebesar 0,238. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (X) yaitu 2,032 dengan nilai signifikansi 0,046, yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap mutu lulusan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Lulusan, Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan dan manusia termasuk bagian dari dua elemen yang tidak dapat dipisahkan, karena manusia adalah subjek dan pendidikan itu sendiri adalah objek. Dalam makna umum, pendidikan dapat dimaknai sebagai bentuk kegiatan manusia untuk menumbuhkan karakternya berdasarkan pada nilai-nilai yang berada pada masyarakat dan kebudayaan. Seiring dengan perkembangan zaman makna pendidikan dapat diartikan sebagai pedoman dan bimbingan yang diberikan secara sistematis oleh masyarakat agar dapat menciptakan pribadi yang bernilai positif.

Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi bagian penting dari fokus pembangunan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting yang harus dikembangkan secara profesional dan berkelanjutan. Pendidikan mempunyai peran untuk memajukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), peran sekolah sangat penting dalam membangun dasar pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Keberhasilan pendidikan di jenjang ini bisa dilihat dari mutu lulusan yang mencerminkan seberapa baik proses belajar mengajar telah berjalan (Syarif, 2024).

Lembaga Pendidikan memiliki peran sentral dalam menjamin mutu lulusan melalui pengelolaan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tersebut sehingga Kualitas pendidikan sangat bergantung pada mutu proses pembelajaran yang diselenggarakan Azis, (2021). Kualitas lulusan sebuah sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik yang diperoleh melalui proses pembelajaran, tetapi juga ditentukan oleh efektivitas manajemen yang diaplikasikan ke setiap instansi Kanada dan Febriyanti, (2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran sentral untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung peningkatan mutu pendidikan (Samsudin et al., 2024).

Hasil pengamatan dari beberapa sekolah yang dilakukan menunjukkan masalah yang terjadi yakni mutu lulusan belum optimal, hal tersebut dilihat dari adanya alumni yang memiliki nilai akhir yang kurang diperoleh peserta didik, pada asesmen sumatif akhir, kurangnya keterampilan penggunaan teknologi, serta perilaku siswa yang belum sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Tentunya hal tersebut akan berpengaruh kepada mutu pendidikan ditengah tuntutan lingkungan yang modern, utamanya dalam melanjutkan pendidikan pada tingkat lanjutan.

Dalam proses penciptaan mutu terdapat beberapa kendala yang mengakibatkan mutu lulusan sehingga tidak mengalami kemajuan secara terstruktur diantaranya adalah peran sumber daya manusia yang ada (Bunbaban et al., 2022). Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu kepala sekolah, tenaga pendidik atau guru, staf administrasi dan seluruh stakeholder yang dimiliki sekolah (Fika & Zohriah, 2024). Diantara semua sumber daya manusia yang ada, guru menjadi salah satu tolok ukur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu proses pembelajaran (Pandipa, 2020). Guru yang berkualitas mampu melakukan proses belajar mengajar kepada siswa secara sistematis berdasarkan dengan sumber daya dan kondisi di lapangan (Junaidi et al., 2024).

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, yang menetapkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai pedoman minimum bagi mutu layanan pendidikan, termasuk di dalamnya standar pendidik dan tenaga kependidikan serta standar kompetensi lulusan. Dua standar ini saling berhubungan dan menjadi fondasi dalam pencapaian output pendidikan yang berkualitas.

Di sisi lain, menurut George R. Terry dalam Darim, (2020) terkait teori manajemen sumber daya manusia pendidikan menyoroti bahwa keberhasilan proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang optimal. Keberadaan guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi tinggi, serta keterlibatan mereka dalam program peningkatan profesional secara berkelanjutan, menjadi elemen penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Untuk itu, manajemen SDM yang efektif harus mencakup seleksi pendidik yang berkualitas, pelatihan berkesinambungan untuk peningkatan kemampuan, dan mekanisme evaluasi kinerja yang dilakukan secara adil dan terukur.

Sartika et al, (2023) Sumber daya manusia mempunyai peran penting, baik secara individu maupun dalam kelompok, dalam mendukung pencapaian tujuan terlaksananya pendidikan. Kehadiran SDM dalam sebuah organisasi khususnya lingkup pendidikan sangat penting karena mereka merupakan aset utama yang mendorong tercapainya target yang telah ditetapkan bersama (SRI, 2024). Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memiliki SDM yang berkualitas dan mencukupi jumlahnya, mengingat mereka berperan sebagai perancang strategi sekaligus pelaksana kegiatan (Febrina dan Rahmat, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia masih menjadi tantangan nyata yang dihadapi oleh banyak sekolah. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sejumlah guru belum memperoleh pelatihan berkelanjutan yang memadai, sehingga kompetensi pedagogis mereka belum sepenuhnya selaras dengan dinamika kurikulum dan tuntutan pendidikan masa kini. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya kualitas tenaga pendidik, yang kemudian berimplikasi pada penurunan efektivitas proses pembelajaran, serta berpengaruh terhadap capaian belajar siswa dan mutu lulusan secara keseluruhan.

Terdapat penelitian yang sesuai dengan penelitian ini di antaranya Mataram, (2025) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan terlihat dari upaya peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui proses seleksi yang terstruktur, pelatihan yang berlangsung secara kontinu, serta pemberian insentif untuk memperkuat motivasi kerja. Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran. Selain itu, keterlibatan aktif SDM dalam pengembangan kurikulum dan manajemen operasional memperkuat efisiensi lembaga dan memastikan standar mutu pendidikan tercapai secara konsisten.

Aulia dan Ma'ani, (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri se-Kecamatan Kasemen. Hal ini terlihat dari persamaan regresi yang menunjukkan $Y = 5,287 + 0,724X$ dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,686, yang menunjukkan kontribusi sebesar 68,6% terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang pernah ada yaitu dilihat pada fokusnya karena sebagian besar penelitian lebih menekankan pada mutu pendidikan secara umum atau kualitas pendidik, bukan secara spesifik pada mutu lulusan. Selain itu lokasi penelitian dilakukan di seluruh sekolah menengah atas kecamatan awangpone kabupaten bone sulawesi selatan yaitu SMP Negeri 1 Awangpon, SMP Negeri 2 Awangpone, SMP Negeri 3 Awangpone, dan SMP Negeri 4 Awangpone.

Berdasarkan hasil data yang diambil dilapangan terkait manajemen sumber daya manusia utamanya tenaga pendidik. Di lokasi penelitian ditemukan guru yang mengajar tidak sesuai dengan klasifikasi pendidiknya, sehingga guru lain biasanya mengisi jam pelajaran yang kosong meskipun tidak sesuai dengan rumpun ilmu yang dimilikinya. Tidak hanya itu kurangnya kesadaran guru dalam meningkatkan kinerjanya juga menjadi

penghambat. Hal tersebut tentunya memiliki peran terhadap mutu pendidikan yang ada, khususnya pada mutu lulusan. Berdasarkan masalah ditemukan, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengukur pengaruh manajemen sumber daya Manusia terhadap Mutu Lulusan” dilihat dari perspektif tenaga pendidikan (Guru).

Guru dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian ini dikarenakan peran guru sebagai aktor dalam proses pembelajaran yang secara langsung memberikan kontribusi dalam proses pembelajaran. Pengelolaan sumber daya manusia utamanya tenaga pendidik, peran guru dalam manajemen sumber daya manusia sangat krusial untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif (Ismunandar, 2025). Dengan mengembangkan potensi siswa, membentuk karakter, dan berkolaborasi dengan berbagai pihak, guru dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan mutu pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di masyarakat (Lestari dan Nuryanti, 2022). Maka dari itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi keilmuan yang positif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian *ex post facto* alasannya metode ini memungkinkan peneliti untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat dari suatu peristiwa yang sudah terjadi tanpa melakukan manipulasi variabel. Artinya variabel yang telah terjadi dan tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti (Sukardi, 2021).

Penelitian ini menerapkan analisis kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan kondisi nyata di beberapa SMP yang ada di Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu lulusan di SMP Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone. Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen yang berkaitan dengan variabel, manajemen sumber daya manusia (X), dan mutu lulusan (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berorientasi pada manajemen, dengan pengukuran variabel dilakukan menggunakan angket berbentuk skala Likert. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui metode deskriptif untuk memperoleh gambaran dari masing-masing variabel.

Pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di wilayah Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone dijadikan sebagai populasi. Penelitian ini menggunakan teknik tertentu dalam proses penarikan sampel untuk memperoleh responden yang mewakili populasi secara representatif, teknik pengambilan sampel yang memakai teknik Probability Sampling. Alasan menggunakan teknik ini karena hanya ingin terfokus dengan tenaga pendidik agar semua guru dapat terwakili, maka sampel diambil dari tenaga pendidik dengan jumlah sama. Jumlah populasi dalam sampel ini sebanyak 76 orang, maka dari itulah dijadikan sampel dari penelitian ini sebanyak 76 tenaga pendidik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lokasi penelitian, dengan cara melalui instrumen penelitian penyebaran angket yang diisi oleh 76 responden yaitu pendidik, berikut data yang diuraikan dalam bentuk tabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Jumlah Sampel	76
Skor Maksimum	138
Skor Minimum	102
Rata-rata (Mean)	121.97
Standar Deviasi	9.256
Varians	85.679
Range	36

Tabel 1 menyajikan statistik deskriptif variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) berdasarkan data dari 76 responden. Skor maksimum yang diperoleh adalah 138, sedangkan skor minimum adalah 102, dengan rentang nilai (range) sebesar 36. Rata-rata (mean) dari data ini adalah 121,97, menunjukkan kecenderungan umum dalam penilaian responden terhadap manajemen SDM di sekolah. Standar deviasi sebesar 9,256 serta varians 85,679 menggambarkan tingkat penyebaran data terhadap rata-rata, yang menunjukkan bahwa perbedaan pendapat responden masih dalam batas yang relatif homogen. Selanjutnya, analisis kategorisasi manajemen sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Kategorisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	$X < 113$	11	14.5
2	Sedang	$113 \leq X < 131$	50	65.8
3	Tinggi	$X \geq 131$	15	19.7
Jumlah			76	100

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan kategorisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) berdasarkan hasil penelitian terhadap 76 responden. Dari data yang diperoleh, sebanyak 11 responden (14,5%) menilai manajemen sumber daya manusia dalam kategori rendah ($X < 113$), sementara mayoritas responden, yaitu 50 orang (65,8%), menempatkan penilaian dalam kategori sedang ($113 \leq X < 131$). Adapun 15 responden (19,7%) menilai MSDM dalam kategori tinggi ($X \geq 131$). Berdasarkan nilai rata-rata pada Tabel 2, yaitu 121,97, hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, pengelolaan sumber daya manusia di SMPN Se-Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone, berada dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun manajemen sumber daya manusia sudah cukup baik, masih terdapat peluang untuk perbaikan guna mencapai kategori yang lebih tinggi.

Uji Normalitas

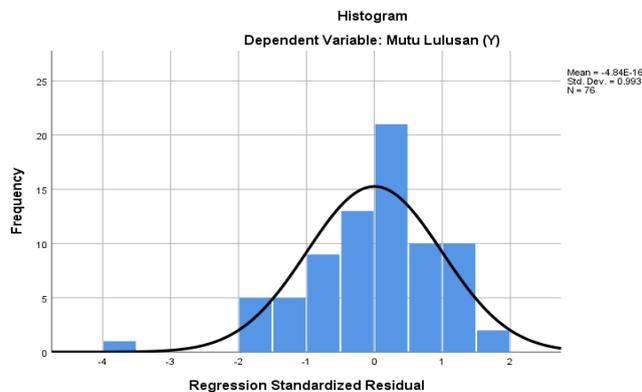
Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah variabel manajemen sumber daya manusia (X) dan mutu lulusan (Y) berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari $\alpha=0,05$, sementara data dianggap tidak berdistribusi normal jika $\text{sig} < \alpha = 0,05$. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 for Windows. Berdasarkan hasil analisis uji prasyarat, kesimpulan uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Uji Normalitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Mutu Lulusan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.47054670
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.046
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas antara manajemen sumber daya manusia (X) terhadap mutu lulusan (Y) menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,027 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α ($0,027 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa data mengenai manajemen sumber daya manusia dan mutu lulusan tidak berdistribusi normal.

Namun disisi lain, terdapat cara lain untuk melihat normalitas adalah dengan histogram dan grafik P-Plot. Visualisasi hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan melalui histogram pada gambar berikut.



Gambar 1. Uji Normalitas (Histogram)

Berdasarkan Normal P-Plot, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, data memiliki distribusi yang cenderung mendekati distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari gambar histogram yang menunjukkan bentuk lonceng, serta fakta bahwa sebagian besar data berada dekat dengan garis diagonal pada Normal P-Plot. Dengan kata lain, data dalam penelitian ini cenderung memiliki distribusi yang mendekati normal.

Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah data mengikuti pola garis searah atau berbalik. Uji ini diterapkan untuk mengevaluasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia (X) dan mutu lulusan (Y) apakah bersifat linear. Kriteria pengujian

linearitas menggunakan SPSS versi 25 for Windows adalah jika nilai signifikansi deviation from linearity > α , maka hubungan yang terbentuk dianggap linear, sedangkan jika nilai signifikansi deviation from linearity < α , maka hubungan tersebut tidak linear. Berikut tabel Hasil uji linearitas antara manajemen sumber daya manusia dan mutu Pendidikan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Lulusan (Y) * Manajemen Sumber Daya Manusia (X2)	Between Groups	(Combined)	2531.018	28	90.393	.918	.588
		Linearity	433.090	1	433.090	4.397	.041
		Deviation from Linearity	2097.927	27	77.701	.789	.742
	Within Groups		4628.917	47	98.488		
	Total		7159.934	75			

Tabel 4. Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji linearitas antara manajemen sumber daya manusia (X) terhadap mutu lulusan (Y) menunjukkan hasil analisis ANOVA yang diperoleh. Pada baris "Linearity," nilai F adalah 4,397 dengan signifikansi 0,041. disebabkan nilai signifikansi ini lebih kecil dari α (0,05), maka hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan mutu lulusan dapat dikatakan linear. Sementara itu, pada baris "Deviation from Linearity," nilai F sebesar 0,789 dengan signifikansi 0,742, yang lebih besar dari α (0,05), Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan terhadap asumsi linearitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara manajemen sumber daya manusia dan mutu lulusan.

Pengujian Hipotesis

Berikut ini dijabarkan hasil analisis terkait pengaruh MSDM terhadap mutu lulusan di SMPN Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone, yang diuji menggunakan hipotesis statistik dengan regresi linear sederhana hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Mutu Lulusan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.823	15.294		.512	.611
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	.238	.117	.225	2.032	.046

a. Dependent Variable: Mutu Lulusan (Y)

Berdasarkan data di atas, pada Tabel 5, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,823. Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia (X) adalah 0,238. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 7,823 + 0,238(X)$. Dari hasil analisis, diperoleh taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (X), nilai t-hitung adalah 2,032, dengan nilai signifikansi 0,046, yang juga lebih kecil dari α 0,05. Ini menunjukkan

adanya pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan mutu lulusan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis angket, manajemen SDM di SMP Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone, dapat dikategorikan sebagai sedang, sesuai dengan data pada Tabel 2. Dari 76 responden yang disurvei, sebanyak 50 responden (65,8%) menilai manajemen SDM berada pada kategori sedang ($113 \leq X < 131$), 15 responden (19,7%) menilai pada kategori tinggi ($X \geq 131$), dan 11 responden (14,5%) menilai pada kategori rendah ($X < 113$). Ini menunjukkan bahwa meskipun manajemen SDM di sekolah telah dikelola dengan cukup baik, ada ruang untuk peningkatan, khususnya dalam perencanaan dan pengelolaan yang lebih terstruktur.

Manajemen SDM di SMP Kecamatan Awangpone melibatkan beberapa tahapan penting yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, pemeliharaan, serta pemberhentian. Perencanaan SDM dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai, serta kebutuhan operasional lainnya (Muqopie & Zohriah, 2024). Proses ini harus mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran dan pencapaian visi misi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis regresi, yang dihasilkan adalah $Y = 7,823 + 0,141 + 0,238$, dengan nilai konstanta 7,823 dan koefisien untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebesar 0,238. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (X) adalah 2,032 dengan nilai signifikansi 0,046, yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan mutu lulusan.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidin et al., (2024) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah. Kinerja kepala madrasah berpengaruh positif sebesar 38,5%, sedangkan kinerja guru memberikan dampak positif sebesar 48,5%. Dengan demikian, kombinasi kinerja kepala madrasah dan kinerja guru memberikan dampak positif yang signifikan terhadap mutu lulusan dengan total kontribusi sebesar 75,6%.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jumadi, (2023) menjelaskan bahwa sistem manajerial yang diterapkan tidak hanya bergantung pada kepala sekolah, tetapi juga melibatkan tim manajemen yang telah ditunjuk. Dalam pelaksanaannya, perencanaan SDM dilakukan dengan menganalisis seluruh tugas dan beban kerja di sekolah. Proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja mempertimbangkan prestasi akademik, non-akademik, serta akhlak yang baik. Pelatihan dan pengembangan SDM masih berfokus pada evaluasi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui tahapan bulanan, tengah semester, dan akhir tahun. Sistem kompensasi berbasis honorarium dianggap adil, namun perlu ditinjau kembali apakah telah memenuhi standar minimum. Pengawasan diterapkan melalui penetapan standar, supervisi kegiatan, pengawasan hasil, serta perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan untuk melakukan koreksi jika diperlukan.

Penelitian Nurhasanah et al., (2024) mengungkapkan bahwa Pelaksanaan manajemen SDM di MI Sabilussa'adah telah berjalan dengan cukup baik, sehingga berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mutu pendidikan yang tinggi menjadi

faktor penting untuk memajukan sumber daya manusia yang unggul. Sistem pendidikan di Indonesia, madrasah memegang peran penting dalam menyediakan pendidikan Islam yang berkualitas.

Dengan demikian, berbagai penelitian di atas semakin menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan dan lulusan. Pengelolaan SDM yang baik, mulai dari perekrutan, pelatihan, hingga evaluasi tenaga pendidik, berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan yang lebih kompeten dan siap bersaing. Maka hal ini, sekolah harus melihat dan menyongsong perhatian khusus terhadap strategi manajemen SDM untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu lulusan di SMPN Se-Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone sehingga hipotesis kedua diterima. Penelitian ini menguatkan pentingnya manajemen yang baik dalam aspek sarana prasarana dan SDM guna meningkatkan mutu lulusan di SMPN Se-Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone. Implementasi kebijakan berbasis manajemen yang efektif diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan pendidikan di daerah ini. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencetak lulusan berkualitas sangat bergantung pada bagaimana sumber daya yang ada dikelola secara efisien serta efektif.

Manajemen sumber daya manusia dalam sektor pendidikan mencakup serangkaian kebijakan, aktivitas, serta pertimbangan strategis yang dirancang untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara optimal dan memperoleh kesejahteraan, guna mewujudkan tujuan pendidikan. Proses manajemen ini mencakup sejumlah tahap yang terstruktur mulai dari perekrutan dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, penempatan, pemberian kompensasi dan penghargaan, pendidikan dan pelatihan, hingga pemberhentian, yang kesemuanya dilakukan dengan perencanaan yang matang.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mencakup aspek kompetensi guru, tetapi juga kesejahteraan dan motivasi tenaga pendidik. Pemberian insentif yang adil, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, serta evaluasi berkala dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar. Dengan demikian, sekolah yang menerapkan manajemen SDM secara efektif akan lebih mampu menciptakan lingkungan akademik yang produktif dan inovatif.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone, dapat dikategorikan sebagai sedang, dari 76 responden yang disurvei, sebanyak 50 responden (65,8%) menilai manajemen SDM berada pada kategori sedang ($113 \leq X < 131$). Ini menunjukkan bahwa meskipun manajemen SDM di sekolah telah dikelola dengan cukup baik, ada ruang untuk peningkatan, khususnya dalam perencanaan dan pengelolaan yang lebih terstruktur.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu lulusan (Y). Persamaan yang dihasilkan adalah $Y = 7,823 + 0,141 + 0,238$, dengan nilai konstanta 7,823 dan koefisien untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebesar 0,238. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (X) adalah 2,032 dengan nilai signifikansi 0,046, yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan

mutu lulusan.

Dengan demikian, penelitian ini menguatkan pentingnya manajemen yang baik dalam aspek Sumber Daya Manusia guna meningkatkan mutu lulusan di SMPN Se-Kecamatan Awangpone, Kabupaten Bone. Implementasi kebijakan berbasis manajemen yang efektif diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan pendidikan di wilayah tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencetak lulusan berkualitas sangat bergantung pada bagaimana sumber daya yang dimiliki dikelola secara efisien serta efektif.

REFERENSI

- Aulia, D., & Ma'ani, S. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Kecamatan Kasemen. *Jurnal Kaze Multidisiplin*, 1(1), 52–60.
- Azis, A. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Di Sd Negeri Mantuyan. *Management Of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 136–148.
- Bunbaban, Y. S., Iriani, A., & Waruwu, M. (2022). Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dengan Menggunakan Model Cipp. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–237.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal Of Current Research In Humanities, Social Sciences, And Business*, 1(1), 29–34.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal Of Educational Management*, 248–257.
- Ismunandar, A. (2025). Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Tantangan Dan Adaptasi Pada Lembaga Pendidikan. *Bisma: Business And Management Journal*, 3(1), 27–36.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://Journal.An-Nur.Ac.Id/Index.Php/Unisanjournal>
- Junaidi, J., Hodriani, H., & Safitri, I. (2024). Peran Vital Profesionalisme Guru Sebagai Upaya Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Di Sumatera Utara. *Jurnal Studi Edukasi Integratif*, 1(1), 23–31.
- Kanada, R., & Febriyanti, F. (2022). Strategi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan: Usaha Sekolah Bertahan Dalam Persaingan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 23–32.
- Lestari, E. A., & Nuryanti, N. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (jpdk)*, 4(5), 3689–3694.
- Mataram, L. A. U. I. N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren*.
- Maulidin, S., Hadiati, E., & Supriadi, N. (2024). Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Siswa Madrasah Aliyah Di Kabupaten Lampung Tengah. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 9(1), 84–99.
- Muqopie, A., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan. *Jambura Journal Of Educational Management*, 67–74.

- Nurhasanah, A. Gani, Fisman Bedi, Sovia Mas Ayu, J. (2024). *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Sabilussa'adah*. 4(4), 1-23.
- Pandipa, A. K. H. (2020). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1-9.
- Pemerintah, P. (2005). Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. *Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Ri*.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28-39.
- 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.
- Sri, M. P. (2024). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bahril Wahdah Darussalam Gedung Meneng Jati Agung Lampung Selatan*. Uin Raden Intan Lampung.
- Sukardi, H. M. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi Dan Praktiknya (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Syarif, M. (2024). *Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah*. Uin Raden Intan Lampung.
- Undang-Undang, R. I. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*. Semarang: Aneka Ilmu.

Copyright holder :
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA