



IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERLANDASAKAN HUKUM PENDIDIKAN DI INDONESIA

Catur Galuh Ratnagung

Dosen01410@unpam.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Lilis Suryani

dosen01743@unpam.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Pancagaluh Ratnasih

Dosen00737@unpam.ac.id

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: Dosen01410@unpam.ac.id

***Abstract.** The objectives of the Indonesian state are explicitly defined in the preamble to the 1945 Constitution, namely to defend the entire Indonesian nation and all Indonesian bloodshed, advance the welfare of the people, educate the nation's life, and contribute to implementing world order. Therefore, the State builds a government system that strives to achieve the overall and sustainable objectives of the state based on Pancasila and the 1945 Constitution. The subject of education quality remains a critical concern addressed by the Indonesian state. The gap in education quality, both across regions, between private and public educational institutions, and other issues continue to be raised and become a passive discussion that appears in the public arena. In order to improve the quality of education, in 2005 the government released Indonesian Regulation number 19 of 2005 concerning National Education Standards, this regulation is the government's effort to improve the quality of education in Indonesia. Government regulations state: 1. The learning process in an educational unit is held interactively, inspiringly, fun, challenging, motivating students to achieve actively and providing sufficient space for initiative, creativity and independence in accordance with the talents, interests and physical and psychological development of students, 2. In the learning process, educators are required to be able to provide examples (as role models, good examples for students), 3. Each educational unit plans the learning process, implements the learning process, assesses learning outcomes, and supervises the learning process for the implementation of an active and dynamic learning process. (Moh. Saifulloh, Zainul Muhibbin, 2012). This study aims to explore the implementation of human resource management (HRM) in the context of educational law in Indonesia. Considering the important role of human resources in improving the quality of education, this study will examine how educational policies and regulations can influence HR management practices in educational institutions. Through data analysis and case studies, it is hoped that this study can provide useful recommendations for the development of more effective educational policies. This research is by collecting data with Internet sources and other literary sources and then concluding based on existing data. The product of this research is a national journal with issn.*

Keywords: Human Resource Management, Law, Education

Abstrak Tujuan negara Indonesia secara eksplisit didefinisikan dalam pembukaan UUD 1945, yaitu membela seluruh bangsa Indonesia dan seluruh pertumpahan darah Indonesia, memajukan kesejahteraan masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan berkontribusi dalam melaksanakan tatanan dunia. Oleh karena itu, Negara membangun sistem pemerintahan yang berusaha mencapai tujuan negara secara keseluruhan dan berkelanjutan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Subjek kualitas pendidikan masih menjadi perhatian kritis yang ditangani oleh negara Indonesia. Kesenjangan kualitas pendidikan, baik lintas kawasan, antara lembaga pendidikan swasta maupun negeri, dan permasalahan lainnya terus diangkat dan menjadi perbincangan yang muncul secara pasif di kancah publik. Dalam rangka

meningkatkan kualitas pendidikan, pada tahun 2005 pemerintah merilis Peraturan Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, peraturan ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Peraturan pemerintah berbunyi: 1. Proses pembelajaran dalam satu satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi siswa untuk berprestasi aktif dan memberikan ruang yang cukup untuk inisiatif, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik dan psikologis siswa, 2. Dalam proses pembelajaran, tenaga pendidik dituntut untuk dapat memberikan contoh (sebagai panutan, contoh yang baik untuk siswa), 3. Setiap satuan pendidikan merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan mengawasi proses pembelajaran untuk pelaksanaan proses pembelajaran yang aktif dan dinamis. (Moh. Saifulloh, Zainul Muhibbin, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks hukum pendidikan di Indonesia. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian ini akan meneliti bagaimana kebijakan dan regulasi pendidikan dapat berpengaruh terhadap praktik manajemen SDM di institusi pendidikan. Melalui analisis data dan studi kasus, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif. penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data dengan sumber Internet dan sumber sastra lainnya dan kemudian menyimpulkan berdasarkan data yang ada. Produk penelitian ini adalah jurnal nasional dengan issn.

Kata kunci Manajemen SDM, Hukum, Pendidikan

PENDAHULUAN

Tujuan negara Indonesia secara eksplisit didefinisikan dalam pembukaan UUD 1945, yaitu membela seluruh bangsa Indonesia dan seluruh pertumpahan darah Indonesia, memajukan kesejahteraan masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan berkontribusi dalam melaksanakan tatanan dunia. Oleh karena itu, Negara membangun sistem pemerintahan yang berusaha mencapai tujuan negara secara keseluruhan dan berkelanjutan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Subjek kualitas pendidikan masih menjadi perhatian kritis yang ditangani oleh negara Indonesia. Kesenjangan kualitas pendidikan, baik lintas kawasan, antara lembaga pendidikan swasta maupun negeri, dan permasalahan lainnya terus diangkat dan menjadi perbincangan yang muncul secara pasif di kancah publik.

Pendidikan merupakan hak dasar setiap warga negara dan menjadi kunci dalam pembangunan bangsa. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 31, menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan dan pemerintah wajib menyelenggarakan sistem pendidikan nasional. Untuk menjamin mutu dan keberlanjutan pendidikan, salah satu aspek penting yang perlu dikelola secara serius adalah Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya tenaga pendidik dan kependidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sektor pendidikan tidak hanya menyangkut persoalan teknis administratif, tetapi juga berkaitan erat dengan perencanaan strategis untuk menghasilkan tenaga kerja profesional yang beretika dan mampu menjawab tantangan zaman. Dalam konteks lembaga pendidikan, MSDM meliputi proses rekrutmen guru dan staf, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan sanksi, serta pengelolaan karier secara adil dan akuntabel.

Namun demikian, pengelolaan SDM pendidikan tidak bisa dilepaskan dari landasan hukum yang menjadi pijakan dalam setiap proses manajerial. Hukum pendidikan menjadi perangkat normatif yang menjamin bahwa setiap keputusan dan kebijakan terkait SDM berjalan sesuai aturan, mencerminkan keadilan, serta menjunjung tinggi profesionalisme dan akuntabilitas. Peraturan-peraturan seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Nasional, Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta berbagai Peraturan Pemerintah dan Permendikbudristek menjadi rujukan utama dalam mewujudkan sistem MSDM yang berdaya saing dan berbasis hukum.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan yang belum optimal dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip hukum dalam manajemen SDM. Masalah seperti ketidaksesuaian antara kompetensi guru dan tugas yang diemban, proses rekrutmen yang tidak transparan, kurangnya pengembangan profesional berkelanjutan, serta lemahnya penilaian kinerja menjadi isu yang terus berulang. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik manajerial yang perlu dikaji lebih dalam.

Pentingnya keterpaduan antara MSDM dan hukum pendidikan terletak pada upaya membangun sistem pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan. SDM pendidikan yang dikelola dengan mengacu pada hukum tidak hanya akan meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang sehat, adil, dan akuntabel. Selain itu, penerapan hukum pendidikan dalam MSDM juga menjadi upaya untuk menjamin perlindungan hukum bagi pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan profesional tanpa tekanan non-akademik..

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, diperlukan peran aktif dari seluruh komponen, khususnya sumber daya manusia (SDM) pendidikan yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan memegang peran sentral guna mengelola seluruh potensi manusia yang terlibat, mulai dari pendidik, tenaga kependidikan, hingga pengelola institusi pendidikan.

Konsep Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan Manajemen SDM dalam konteks pendidikan bukan hanya soal administrasi kepegawaian, melainkan juga mencakup pengembangan kapasitas dan peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan. Proses ini harus mengikuti kerangka hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, seperti UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, serta Permendikbud yang mengatur tentang standar nasional pendidikan. Seluruh regulasi tersebut menjadi acuan utama dalam pelaksanaan fungsi MSDM di sektor pendidikan.

Hukum pendidikan di Indonesia merupakan seperangkat norma yang mengatur tata kelola sistem pendidikan nasional. Prinsip legalitas, akuntabilitas, dan transparansi merupakan asas hukum yang harus dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan MSDM. Implementasi manajemen SDM yang tidak didasarkan pada landasan hukum akan rawan terhadap praktik mal administrasi, diskriminasi, bahkan korupsi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam dunia pendidikan harus berlandaskan pada peraturan perundang undangan yang berlaku untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh pelaku Pendidikan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis praktik manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan yang berlandaskan pada hukum pendidikan yang berlaku. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari kebijakan hukum pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan. Dengan memahami hubungan antara hukum pendidikan dan manajemen SDM, diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran untuk perbaikan kebijakan yang lebih efektif.

KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, atau mengendalikan. Sehingga dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi: pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan dan pengendalian. Teori Menurut Daft dalam Wibowo (2017:2) Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi penggunaan sumber daya organisasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Samsudin (2017:22) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Pendidikan

Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam upaya mendewasakan manusia melalui kegiatan pengajaran dan pelatihan. (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 1999:232).

Landasan Hukum Pendidikan di Indonesia

Pendidikan di Indonesia diselenggarakan berdasarkan suatu sistem hukum yang telah dirancang untuk memberikan kepastian, keadilan, dan arah yang jelas dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Sistem ini dilandasi oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang saling berkaitan, mulai dari konstitusi negara hingga peraturan teknis dari kementerian terkait. Landasan hukum tersebut mencerminkan komitmen negara dalam menjamin hak pendidikan bagi seluruh warga negara Indonesia.

1. UUD 1945 sebagai Dasar Konstitusional
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) merupakan dasar hukum tertinggi yang menjadi landasan utama dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Pasal 31 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan dan wajib mengikuti pendidikan dasar. Pemerintah juga diwajibkan untuk membiayai pendidikan dasar, serta menyusun sistem pendidikan nasional yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama, budaya, dan kebhinekaan.
2. UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas)
UU Sisdiknas adalah undang-undang utama yang mengatur seluruh aspek dalam sistem pendidikan nasional. Undang-undang ini memuat prinsip-prinsip dasar pendidikan, mulai dari tujuan, fungsi, asas, jenjang pendidikan, jalur pendidikan, standar pendidikan, hingga hak dan kewajiban semua pihak yang terlibat, baik peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, maupun penyelenggara pendidikan.
3. UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
Undang-undang ini mengatur secara khusus tentang tenaga pendidik di Indonesia, yakni guru dan dosen. Dalam undang-undang ini dijelaskan bahwa guru dan dosen memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan kepada peserta didik.
4. Peraturan Pemerintah tentang Standar Pendidikan
Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) seperti PP No. 19 Tahun 2005

- (yang kemudian disempurnakan dengan PP No. 32 Tahun 2013 dan PP No. 13 Tahun 2015) yang menetapkan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam regulasi ini ditetapkan delapan standar pendidikan, salah satunya adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.
5. PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru
Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) seperti PP No. 19 Tahun 2005 (yang kemudian disempurnakan dengan PP No. 32 Tahun 2013 dan PP No. 13 Tahun 2015) yang menetapkan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam regulasi ini ditetapkan delapan standar pendidikan, salah satunya adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud)
Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) seperti PP No. 19 Tahun 2005 (yang kemudian disempurnakan dengan PP No. 32 Tahun 2013 dan PP No. 13 Tahun 2015) yang menetapkan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam regulasi ini ditetapkan delapan standar pendidikan, salah satunya adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.
 7. PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru
PP ini lebih rinci dalam mengatur tentang guru, baik dari segi tugas dan tanggung jawab, beban kerja, pengangkatan, penempatan, hingga penghargaan dan sanksi. Salah satu aspek penting dalam PP ini adalah mengenai keseimbangan antara hak dan kewajiban guru, serta pentingnya pembinaan dan pengawasan terhadap profesionalisme guru.
 8. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud)
Permendikbud memberikan aturan teknis dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan. Misalnya, Permendikbud No. 16 Tahun 2007 menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi guru. Dalam peraturan ini dijelaskan empat kompetensi inti guru: kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.
 9. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
Sebagian besar tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia berstatus sebagai ASN. Oleh karena itu, UU ASN menjadi acuan penting dalam hal pengangkatan, pengembangan, penilaian, dan pemberhentian guru dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS. Undang-undang ini mengedepankan sistem merit dalam manajemen SDM, yakni berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.
 10. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
Dalam era otonomi daerah, pendidikan menjadi urusan wajib pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Artinya, tanggung jawab pengelolaan SDM pendidikan, khususnya pada jenjang dasar dan menengah, berada di tangan pemerintah kabupaten/kota. Oleh karena itu, regulasi ini memperkuat posisi hukum bahwa pemerintah daerah wajib menyediakan layanan pendidikan berkualitas melalui pengelolaan SDM yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian ini adalah teknik yuridis normatif. Kajian yuridis normatif kadang-kadang disebut penelitian doktrinal, di mana hukum dipahami sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (hukum dalam buku), dan penelitian tentang sistematika hukum dapat dilakukan pada aturan atau hukum tertulis tertentu. sifat penelitian yang digunakan bersifat deskriptif. Studi deskriptif adalah penelitian yang hanya menggambarkan keadaan suatu objek atau peristiwa tanpa maksud untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum.

Untuk mencapai hasil yang maksimal, metodologi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Pengamatan Penulis memperoleh data dengan pendekatan observasi peserta, dengan

- melakukan kegiatan langsung dalam pelaksanaan proses kegiatan penulisan.
2. Sumber Internet Dalam melakukan investigasi ini dengan melakukan pencarian online, terutama dengan Perpustakaan Pendekatan literatur digunakan sebagai salah satu cara untuk mengumpulkan data, karena dapat memperluas pemahaman penulis tentang teori-teori yang mendukung penelitian.
 3. Dokumentasi
Untuk melengkapi penelitian, penulis mengadopsi teknik pengumpulan data dalam bentuk dokumentasi. Dengan demikian, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang dengan jelas menggambarkan dimensi korelasi-sinergi mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Kontrol di Dunia Pendidikan secara objektif menggambarkan keadaan subjek/objek berdasarkan fakta yang dipelajari.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Alasan peneliti memilih perusahaan sektor *Consumer Non Cyclical* dikarenakan perusahaan *Consumer Non Cyclical* merupakan salah satu sektor yang memiliki *prospek* yang bagus, baik dan menjanjikan juga tahan terhadap krisis. Produk dari perusahaan *Consumer Non Cyclical* merupakan produk yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari oleh banyak masyarakat.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) DI Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan Berikut dideskripsikan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan di Universitas Pamulang : Perencanaan Pegawai Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu (Matin, 2013). Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang rektor harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Di Universitas , secara umum melakukan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan oleh universitas khususnya untuk pendidik (dosen) sesuai mata kuliah tiap prodi Hal tersebut ditujukan agar kualitas mahasiswa pada mata pelajaran tersebut sesuai dengan yang diharapkan. Jika kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut sudah terpenuhi, maka kepala madrasah secara khusus tidak melakukan perencanaan kebutuhan pegawai tiap peneliti dengan Rektor terkait dengan dasar pertimbangan diterimanya pelamar tersebut diantaranya adalah : kualifikasi pendidikan, latar belakang pendidikan, keterampilan yang mendukung kebutuhan madrasah dan pengalaman bekerja. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai Pembinaan dan pengembangan pegawai dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai macam keterampilan guru, salah satunya adalah dalam bentuk pelatihan. Mudassir menyatakan bahwa pelatihan adalah bentuk kegiatan untuk mempersiapkan pegawai/guru agar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dihadapi sehingga dapat mengembangkan kinerjanya lebih baik secara berkelanjutan (Mudassir, 2016). Sholihah menjelaskan bahwa, terkait dengan pembinaan dan pengembangan pegawai dapat berupa program fisik dan –nonfisik (Sholihah, 2018). Karena pembinaan dan pengembangan guru tersebut difokuskan kepada profesionalisme guru, maka dimensi-dimensi kompetensi-kompetensi profesionalisme pegawai harus ditingkatkan diantaranya : kompetensi paedagogis,

profesional, sosial dan kepribadian (Perawironegoro, 2018).

Pembinaan dan pengembangan pegawai yang diterapkan di perguruan tinggi menggunakan konsep jenjang karir dan prestasi kerja. Kepala madrasah senantiasa melibatkan para pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelatihan, bimtek dan workshop yang dan dari pihak lain. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat menunjang pengembangan karir dan prestasi kerja yang secara langsung dapat meningkatkan kualitas madrasah itu sendiri.

Selain aspek pada pembinaan dan pengembangan pegawai, madrasah diharapkan pula dapat memperhatikan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah. Karena berdasarkan penelitian Suparto, kompetensi-kompetensi yang sudah dimiliki oleh guru selama program pelatihan dan pengembangan tersebut, dalam penerapannya memerlukan sarana dan media belajar yang memadai sehingga proses pembelajaran dapat berjalan maksimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh kurikulum (Suparto, 2016).

Analisis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Pamulang Berbicara terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Universitas khususnya di Universitas Pamulang tidak akan terlepas dari sosok rektor yang menjadi penggerak. Sosok ini adalah rektor. Rektor perguruan tinggi yang merupakan pimpinan atau leader di sebuah lembaga pendidikan di universitas dituntut harus selalu berinovasi dan berkerasi dalam usahanya untuk mengembangkan madrasah. Apapun program yang direncanakan oleh kepala madrasah, tentunya tidak akan berjalan dengan lancar apabila tidak di dukung oleh seluruh stakeholder di universitas, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Dasar utama pengelolaan pendidikan adalah SDM itu sendiri yang di dalamnya mencakup pendidik dan tenaga kependidikan. Usaha-usah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam harus dibarengi dengan peningkatan dan pengembangan SDM pendidik di madrasah. Peningkatan dan pengembangan kompetensi pendidik harus dilandaskan pada suatu kesadaran betapa pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa untuk kemajuan masyarakat dan bangsa (Syukri, 2019). Muhammad Nur menyatakan bahwa, Rektor Perguruan Tinggi yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan uni, serta mampu melaksanakan peranan Rektor sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah (Nur dkk., 2016).

Langkah-langkah yang dilaksanakan aspek manajerial sumber daya manusia baik pada unsur pendidik maupun tenaga kependidikan dapat disimpulkan menurut hemat penulis sudah baik. Hal ini terlihat dari dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : Terbangunnya sikap disiplin dalam bekerja yang ditunjukkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan sebagai dampak dari tata tertib yang ditetapkan oleh Rektor. Proses staffing atau penempatan SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga menghasilkan kualitas kinerja yang optimal. Pelayanan prima yang diberikan baik oleh pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat membangun trust dari masyarakat. Proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh pendidik berlangsung dengan maksimal sehingga dapat menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas, Dari sini dapat dinilai bahwa potret manajerial sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh sekolah berdampak pada kualitas mutu pendidikan madrasah terhadap siswa, sehingga dapat membangun motivasi belajar siswa. Dari sisi penghargaan, telah menjalankan fungsi penghargaan dengan sebaik baiknya. Yaitu dengan memberi kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan kemampuan madrasah namun diupayakan memenuhi standarisasi gaji. Selain itu, bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang telah

mengabdikan di madrasah sekian lama dan memberikan kualitas kinerja yang baik, diberikan reward berupa umrah gratis, ini telah dilakukan dari 3 tahun terakhir.

Pemberian reward ini menurut hemat peneliti tentulah memberikan motivasi bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Selain reward kepala madrasah pun memberikan punishment terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang menunjukan perilaku negatif yang menghambat pelaksanaan program yang direncanakan oleh kepala madrasah dengan bentuk pemberhentian hak kerja (PHK).

Punishment ini pun menurut pendapat peneliti memiliki pengaruh yang sama dengan pemberian reward dari sisi memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan catatan penerapan punishment dalam bentuk mutasi jabatan dan PHK dilakukan apabila tidak ada perubahan setelah ditempuh proses komunikasi dan pembinaan terlebih dahulu. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa dari semua usaha yang dilakukan oleh Rektor tentu tidak dapat berhasil tanpa bantuan dari semua pihak. Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di memiliki faktor pendukung dan penghambat. Diantara factor pendukung adalah : 1) Pendidik dan tenaga kependidikan senantiasa disiplin dalam melaksanakan setiap program yang direncanakan, 2) Dalam merencanakan program kepala madrasah selalu memberikan gambaran yang jelas kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan, 3) Rektor dalam mencanangkan program selalu konsisten dan ikut melaksanakan program tersebut. Adapun hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah masih terdapat beberapa dosen senior yang sulit mengimbangi program kerja yang direncanakan. Hal tersebut sedikit banyak menghambat kelancaran pencapaian program, karena lembaga merupakan satu organisasi yang berkaitan antara satu dengan yang lain maka tentu apabila terjadi gangguan pada satu bagian, akan mengganggu bagian yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut : pertama, manajemen sumber daya manusia pendidikan di Universitas Pamulang menggunakan cakupan 1) Perencanaan pegawai, 2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) Promosi dan mutasi, 4) Pemberhentian pegawai, 5) Kompensasi dan penghargaan. Namun, dalam unsur perencanaan pegawai Universitas Pamulang tidak sepenuhnya menggunakan unsur perencanaan

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berlandaskan hukum pendidikan di Indonesia, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah dan Pemangku Kebijakan Pemerintah, melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), diharapkan terus memperkuat peraturan dan kebijakan yang mendukung sistem manajemen SDM pendidikan berbasis hukum. Sosialisasi dan implementasi Undang-Undang serta Peraturan Menteri terkait harus dilakukan secara masif dan menyeluruh, terutama pada tingkat satuan pendidikan.
2. Lembaga Pendidikan / Universitas Setiap perguruan tinggi perlu menyesuaikan sistem manajemen SDM-nya dengan prinsip-prinsip hukum pendidikan yang berlaku. Hal ini mencakup proses rekrutmen dosen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan. Universitas juga perlu membentuk unit atau lembaga yang khusus menangani manajemen SDM secara profesional

- dan akuntabel.
3. Peningkatan Kompetensi dan Kesadaran Hukum Tenaga Pendidik Para dosen, guru besar, dan tenaga kependidikan perlu dibekali dengan pemahaman mengenai peraturan hukum pendidikan yang mengatur peran, tanggung jawab, dan hak mereka. Pelatihan dan workshop mengenai literasi hukum pendidikan perlu dijadikan program rutin untuk menumbuhkan kesadaran hukum dalam bekerja.
 4. Penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas perlu memperkuat sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam bidang kepegawaian, agar proses manajemen SDM berjalan sesuai standar mutu dan peraturan hukum. Evaluasi berkala dan audit internal akan membantu mendeteksi potensi penyimpangan dan memperbaiki proses secara berkelanjutan.
 5. Kolaborasi Antarinstansi Diperlukan kerja sama antara lembaga pendidikan, lembaga hukum, serta lembaga pelatihan dan pengembangan SDM guna menciptakan model manajemen yang berbasis hukum, fleksibel, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Sinergi ini akan memperkuat ekosistem pendidikan tinggi yang profesional dan berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. Pustaka Ilmu.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Kemendikbud.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Kemendikbudristek*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194.