



PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP BUDAYA KERJA DI MIN 1 BOGOR

Wina Herdiana¹, Ahmad Idhofi², Agus Ali³

Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor¹²³

wherdiana07@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang Masalah Manajemen sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam pendidikan umum, menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan di bidang pendidikan sangat bergantung pada manajemen efektif sumber daya manusia, yang dianggap sebagai komponen kunci dari seluruh sumber daya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lima indikator utama yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia di pendidikan umum: rekrutmen, kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, remunerasi, dan evaluasi. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif untuk menganalisis Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena cara ini telah terlalu lawas digunakan maka sudah membudaya sebagai cara untuk penelitian melibatkan analisis aspek-aspek kunci manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan umum, dengan data yang diperoleh melalui observasi literatur serta kemungkinan wawancara atau kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima indikator tersebut berpengaruh signifikan, dengan kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya kerja. Kesimpulan penelitian adalah bahwa manajemen sumber daya manusia di pendidikan umum berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan kepemimpinan memiliki dampak besar dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat penting dalam membentuk dan menjaga budaya kerja yang mendorong kinerja dan pengembangan karyawan.

Kata Kunci: Budaya kerja, Manajemen, Sumber daya manusia

ABSTRACT

Human resource management plays a central role in general education, being a key factor in achieving organizational goals. Success in the field of education largely depends on the effective management of human resources, which are considered a key component of the entire organization's resources. This study aims to explore five key indicators used to assess the effectiveness and efficiency of human resource management in general education: recruitment, leadership, human resource development, remuneration, and evaluation. The research method involves the analysis of key aspects of human resource management in general educational institutions, with data obtained through literature observation as well as possible interviews or questionnaires. The results showed that these five indicators had a significant effect, with leadership being a key factor in shaping work culture. The conclusion of the study is that human resource management in general education plays an important role in achieving organizational goals, and leadership has a major impact in creating a work culture that supports optimal human resource development. Therefore, the role of the principal is very important in shaping and maintaining a work culture that encourages employee performance and development

Keywords: Human resources, Management, Work culture

PENDAHULUAN

Konsep dasar tentang manajemen sebagai suatu kecakapan dalam proses dan ilmu pengorganisasian, yang mencakup beberapa aspek penting dari kegiatan manajemen dalam sebuah lembaga organisasi. Mari kita jelaskan beberapa poin utama dalam kalimat tersebut: (1) Manajemen itu adalah kecakapan dalam proses dan ilmu pengorganisasian. Ini menyiratkan bahwa manajemen bukan hanya suatu pekerjaan, tetapi lebih kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengelola proses secara efektif. Selain itu, manajemen dianggap sebagai suatu ilmu yang melibatkan prinsip-prinsip dan konsep tertentu yang dapat dipelajari dan diterapkan. (2) Manajemen merupakan suatu sistem kegiatan yang ada di dalam sebuah lembaga organisasi. Pernyataan ini menggambarkan bahwa manajemen tidak hanya terbatas pada satu tindakan atau kegiatan, melainkan merupakan suatu sistem terorganisir yang beroperasi di dalam struktur lembaga organisasi. Manajemen melibatkan koordinasi dan integrasi berbagai fungsi untuk mencapai tujuan organisasi. (3) Memuat perencanaan, memimpin, mengelola, mengatur serta memulai untuk menciptakan sebuah struktur organisasi agar bisa mencapai tujuan. Ini menjelaskan beberapa fungsi utama manajemen, termasuk perencanaan (proses perencanaan langkah-langkah ke depan), kepemimpinan (mengarahkan dan memotivasi waktu), manajemen (mengelola sumber daya dan operasi), pengaturan (mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab), dan inisiasi (memulai langkah-langkah tertentu). (4) Perolehan dan pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi manapun. Pernyataan ini menyoroti betapa pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan organisasi. Memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang berkualitas dan dikelola dengan baik memerlukan keterampilan dan manajemen sumber daya manusia yang efektif. (5) Sumber daya manusia berfungsi sebagai landasan fundamental bagi lembaga tersebut. Ini mencerminkan pentingnya peran sumber daya manusia sebagai fondasi atau dasar bagi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Keseimbangan dan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia akan mendukung stabilitas dan pertumbuhan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berdasarkan susunan dan relevansinya, baik kata manajemen maupun sumber daya manusia berasal dari kata kerja kelola. Manajemen berawal dari kata *to manage* yang mempunyai arti menyelenggarakan, menyusun, menangani, menata, atau mengendalikan. Manajemen menurut George R. Terry mengajukan bahwa sebuah metode yang khusus yang terdiri dari beberapa aktivitas, yakni perencanaan, penyusunan, menggerakkan, dan pengawasan dan evaluasi. (Abd Rohman, "Buku Dasar-Dasar Manajemen" (Intelegensia Media, 2017).

Penentuan jaringan suatu lembaga juga dapat dilakukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber, dengan daya pikir, pandangan, kemampuan, pengetahuan dan kreatifitas. Aset utama yang harus dimiliki suatu lembaga organisasi adalah sumber daya manusia nya. (Kadek Hengki Primayana, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi," Jurnal Penjaminan Mutu 1, no. 02 (2015): 7-15.) Pencapaian tujuan akan lebih mudah berkat tingginya daya saing sumber daya manusia yang berkualitas prima. Organisasi mempunyai beragam macam sumber daya sebagai '*masukan*' untuk disubstitusi menjadi '*hasil*' manusia juga merupakan perspektif utama, karena manusia merupakan makhluk ciptaan yang terbaik, maka pengelolaan sumber daya

manusia pada lembaga pendidikan ditentukan oleh manusia (*ahsani taqwim*).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pertama, perencanaan menurut sebuah proses prima ketika akan melaksanakan untuk mencapai hasil yang diinginkan, kerja dilakukan dalam bentuk ide dan struktur organisasi. Perencanaan, sebagaimana dikemukakan oleh F. E. Kast dan Jim Rosenzweig, adalah upaya intrinsik yang berupaya mengoptimalkan efektivitas upaya kolektif, menyelaraskan dengan tujuan organisasi terkait (H Enco Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bumi Aksara, 2022).

Setiap rencana strategi umumnya terdiri dari tiga komponen mendasar: (1) Tujuan Spesifik yang Ingin Dicapai : Ini mengacu pada langkah awal dalam perencanaan strategi di mana organisasi atau individu menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik yang ingin dicapai. Tujuan ini harus diukur, terkait dengan visi atau misi, dan memberikan arah yang jelas untuk kegiatan yang akan dilakukan. (2) Menyusun Strategi Komprehensif untuk disebutkan Tujuan Tersebut: Setelah tujuan ditentukan, langkah berikutnya adalah merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Strategi mencakup serangkaian langkah atau tindakan yang direncanakan dengan cermat untuk mengoptimalkan peluang mencapai tujuan. Ini bisa melibatkan alokasi sumber daya, identifikasi risiko, dan pengembangan metode pelaksanaan. (3) Nasihat dan Wawasan dari Sumber-sumber Eksklusif: Untuk memperkaya strategi perencanaan, penting untuk mencari masukan dan perspektif tambahan dari sumber-sumber yang dianggap eksklusif atau kredibel. Ini bisa melibatkan konsultasi dengan pakar industri, analisis tren pasar, atau pendapat dari pihak-pihak yang memiliki pemahaman mendalam tentang konteks eksternal yang mungkin mempengaruhi pelaksanaan rencana.

Dengan menggabungkan komponen ketiga ini, sebuah rencana strategi diharapkan dapat memberikan kerangka kerja yang kokoh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sambil mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi jalannya pelaksanaan. Ada berbagai petunjuk yang terdapat dalam Alquran dan hadis mengenai nilai perencanaan. Ayat-ayat Alquran tentang peran perencanaan antara lain sebagai berikut Surat Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَارْتَقُوا إِلَيْهِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ
(الحشر: ١٨)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Q.S. Al Hasyr ayat 18).

Perencanaan yang baik akan terlaksana dengan mempertimbangkan baik periode pada saat pengambilan keputusan maupun pada periode pemenuhan yang akan datang dalam perencanaan dan kegiatan pada periode yang akan dilaksanakan. Ada tiga aspek dalam perencanaan, ketiga aspek tersebut ialah: (1) Menciptakan tujuan yang ingin dicapai adalah aspek pertama dari tiga aspek (2) Memilih tindakan untuk mencapai tujuan tersebut (3) Pengetahuan dan arahan dari sumber ketersediaannya tidak pernah terjamin.

Al-Qur'an menawarkan prinsip-prinsip dasar untuk proses membimbing, mengarahkan, atau memberi contoh dalam bentuk aktivasi khusus ini. Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat-ayat sebagai berikut:

فَيَمَّا لَيْتَنَدِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya: "Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik." (Qs. Al-Kahfi :2)

Lebih lanjut, pengawasan/pengendalian mengacu pada proses sistematis untuk memastikan bahwa pelaksanaan operasi sejalan dengan rencana yang telah ditentukan. Mekanisme pemrosesan mencakup beberapa komponen, khususnya penerapan standar kinerja, estimasi kinerja, perbandingan kinerja dengan standar yang ditetapkan, dan penerapan tindakan perbaikan sebagai respons terhadap penyimpangan yang teridentifikasi. (H Elbadiansyah, *Pengantar Manajemen* (Deepublish, 2023).

Lebih lanjut, evaluasi dapat diartikan sebagai prosedur sistematis yang melibatkan penilaian dan analisis nilai dan signifikansi subjek atau objek tertentu yang diteliti (*evaluation*). Menurut Purwanto, proses evaluasi suatu kegiatan sangat penting untuk memperoleh informasi mengenai kinerjanya, apapun sifat kegiatan yang dilakukan. Dalam hal ini evaluasi sangat penting dilakukan karena dengan adanya evaluasi suatu lembaga atau instansi dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan yang ada sehingga dapat memberikan pertimbangan untuk pengambilan keputusan. (Meningkatkan Kinerja Guru," *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 1 (2021)

Sasaran manajemen sumber daya manusia melibatkan beberapa aspek, antara lain: Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia: (1) Fokus pada upaya meningkatkan produktivitas melalui penguatan moral, pengembangan karir, dan dorongan akuntabilitas. Hal ini dapat dicapai dengan mengatur penugasan karyawan berdasarkan tingkat keahlian mereka, sekaligus meminimalkan potensi kesalahan. (2) Implementasi Program Organisasi Kerja: Tujuan ini mencakup penerapan program organisasi kerja untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi kesalahan dalam penempatan staf. (3) Implementasi Program Kerja melalui Fungsi Organisasi: Sasaran ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mengurangi dampak pergantian karyawan melalui penerapan program kerja yang terintegrasi dengan fungsi organisasi. (4) ketidakberpihakan dalam Pembelian, Penilaian, dan Pemilihan Personil: Fokus pada memastikan keakuratan dan ketidakberpihakan dalam proses jangka panjang, termasuk pembelian, penilaian, dan pemilihan personel. Selain itu, upaya dilakukan untuk mendorong pasar kerja agar lebih sejalan dengan kepentingan saat ini. Peningkatan pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mengatasi setiap tantangan yang dihadapi organisasi. Ada yang mungkin berpendapat bahwa kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif memiliki daya yang sangat signifikan terhadap perkembangan dan keberhasilannya.

Menurut Triguno, budaya kerja adalah sebuah konsep filosofis yang mencakup cara pandang terhadap kehidupan, dimana cita-cita diinternalisasikan dan diwujudkan sebagai karakteristik, rutinitas, dan faktor pendorong dalam konteks entitas kolektif, seperti komunitas, kelompok, atau organisasi. Sikap karyawan, yang biasa disebut dengan "ervermin", mencakup serangkaian karakteristik termasuk perilaku, keyakinan, cita-cita, pandangan, dan tindakan yang dapat diamati dalam konteks pekerjaan dan aktivitas yang

berhubungan dengan pekerjaan. (Hadion Wijoyo, "Team Kerja Leadership," *Leadership di Era Digital* (2021)).

Secara teori, setiap organisasi harus memiliki budaya kerja yang mewakili serangkaian nilai yang disepakati oleh semua pihak yang terlibat. Ini menyiratkan bahwa kita sepakat di sini merupakan pandangan terhadap pekerjaan dan faktor-faktornya. Dalam budaya kerja mencakup nilai-nilai seperti, nilai integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, serta keteladanan. Hal tersebut tidak akan pernah tercipta dengan baik tanpa adanya komitmen dari para tenaga kerja dalam lingkungan organisasi untuk menciptakan budaya kerja positif agar tujuan organisasi termasuk visi dan misi lembaga bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Nilai budaya kerja yang beragam, diantaranya: (1) Integritas, atau keselarasan hati, pikiran, ucapan, dan bahasa yang baik (2) Kompeten, artinya untuk memperoleh hasil yang maksimal, mereka bekerja dengan disiplin, pengalaman, dan tepat waktu (3) Inovasi, yang mengacu pada perbaikan apa yang sudah ada dan menciptakan hal baru yang lebih baik (4) Komitmen, yaitu melaksanakan tugas secara akurat dan bertanggung jawab. (5) Keteladanan, memberikan contoh yang baik kepada orang lain. Menurut Asri Laskmi Riani tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut : (1) Menetapkan perilaku, rutinitas, dan prinsip yang mendorong kolaborasi, kepercayaan dan komunikasi diantara anggota tim (2) Membuat orang sadar akan budaya organisasi (3) Meningkatkan potensi inovasi dan dedikasi anggota.

METODE PENELITIAN

Proses yang menggunakan pendekatan kuantitatif dimulai dari kemampuan atau kesulitan, isu-isu ini harus didefinisikan dengan baik dan didukung oleh data yang dapat diandalkan. Untuk mencapai tujuan penelitian yang diinginkan diperlukan metode-metode atau strategi agar penelitian berjalan dengan lancar dan dapat dipertanggungjawabkan maka diperlukan metode penelitian.

Tahapan suatu proyek penelitian dapat diantisipasi karena penelitian kuantitatif menjelaskan struktur yang benar dan sistematis .Dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menentukan angka untuk merangkum hasil yang diharapkan, penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Dengan menggunakan fakta yang dapat dipercaya, pendekatan ini secara terperinci menjelaskan permasalahan penelitian. Sebagian besar data yang terlibat dalam prosedur ini bersifat numerik. Penelitian ini dapat dipecah sebagai metode deskriptif karena mengandalkan data numerik yang memiliki validitas tinggi. Hal ini terjadi karena pendekatan metodologis secara luas menggunakan alat statistik, mengumpulkan berbagai data, serta menilai kinerja data. Jenis penelitian ini umumnya dikenal sebagai penelitian kuantitatif.

Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian semacam ini. Proses yang digunakan dalam metode kuantitatif dimulai dengan masalah atau bakat. Permasalahan yang dikemukakan harus jelas dan didasarkan pada fakta. Langkah-langkah dari awal hingga akhir penelitian dapat diprediksi karena kerangka asli dan sistematis yang ditentukan oleh penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai studi yang melakukan banyak penentuan numerik, dimulai dengan proses pengumpulan data,

analisis, dan kinerja. Penelitian deskriptif dapat digunakan untuk melakukan sebagian besar penelitian kuantitatif.

Pendekatan deskriptif Merujuk pada suatu metode yang digunakan untuk mengamati dan menggambarkan keadaan suatu kelompok orang, objek, situasi, sistem gagasan, atau kelas pada saat tertentu. Dalam melakukan analisis kuantitatif, langkah-langkah yang dilibatkan meliputi penentuan populasi dan sampel, identifikasi sumber data melalui kegiatan pengumpulan informasi, dan penerapan penelitian dengan penyusunan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk menciptakan hasil yang dapat diinterpretasikan. Setelah data kuesioner terkumpul, analisis dilakukan dengan fokus pada dua variabel yang diteliti. Selanjutnya, penelitian memilih teknik pengumpulan data seperti kuesioner, dokumentasi, dan studi literatur. Seluruh langkah ini dirancang untuk mendukung penelitian terhadap fenomena yang sedang diamati dan menghasilkan temuan yang dapat diinterpretasikan untuk mendukung penelitian.

Menyampaikan dua konsep utama dalam penelitian, yaitu pentingnya instrumen yang memiliki skala dan penggunaan kuesioner sebagai alat penelitian. Menurut Sugiyono, instrumen merupakan alat untuk mendukung penelitian dan pemahaman yang menyeluruh tentang fenomena yang diteliti. Dalam konteks ini, skala pada instrumen menjadi penting karena membantu menentukan nilai variabel secara lebih terukur dan sistematis.

Peserta penelitian terdiri dari 31 orang tenaga pendidik dan pegawai MIN 1 BOGOR. Penelitian ini menggunakan apa yang disebut dengan sampel jenuh, yaitu sebagian dari populasi yang dijadikan sampel. "kalau jumlah penduduk kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya, dan jika jumlah penduduk lebih dari 100 maka dapat diambil seluruhnya 10,15% atau 20,25% atau lebih" kata Suharsimi Arikunto

Adapun penggunaan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penulis mengambil seluruh tenaga kerja yang ada di MIN 1 Bogor yang berjumlah 31 orang dan semua dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MIN 1 Bogor terletak di Desa Sadeng, Kecamatan Leuwisadeng. Sejak berdirinya pada tahun 1967, sekolah ini telah membangun reputasi unggul dengan meraih akreditasi A. Keunggulan MIN 1 Bogor tidak hanya tercermin dalam prestasinya yang konsisten, tetapi juga melalui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi pilar utama lembaga ini. Para tenaga pendidik dan staf administrasi yang penempatan di MIN 1 Bogor terdiri dari individu-individu terpilih di bidangnya masing-masing. Dengan demikian, setiap siswa yang bersekolah di MIN 1 Bogor dapat dijamin mendapatkan pelatihan yang berkualitas tinggi, menjadikan mereka calon-calon unggul yang siap berprestasi dalam berbagai bidang.

Sehingga banyak orang tua mempercayakan pendidikan anak-anak mereka kepada MIN 1 Bogor ini, yang mana sekolah ini memiliki kebijakan penerimaan peserta didik baru sebanyak 84 orang setiap tahun ajarannya. Faktanya, permintaan masuk ke MIN 1 Bogor sangat tinggi, terbukti dengan jumlah pendaftar mencapai 210 orang. Angka ini mencerminkan bahwa MIN 1 Bogor telah menjadi pilihan utama masyarakat dalam menyekolahkan anak-anak mereka, menunjukkan kepercayaan yang tinggi terhadap kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh lembaga ini.

Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan MIN 1 Bogor dipegang oleh Bapak Samsuri, M.Pd.I., yang memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) 196502082007011026. Beliau memiliki pangkat dan golongan sebagai pembina dengan golongan 4A. Masa jabatan Pak Samsuri mencakup periode selama 5 tahun 7 bulan, dimulai pada tahun 2019 dan berakhir pada tahun 2024. Dengan kepemimpinan yang kokoh, Pak Samsuri telah berperan aktif dalam menjaga dan meningkatkan standar pendidikan di MIN 1 Bogor, memberikan kontribusi terhadap prestasi positif sekolah dan peserta didiknya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Ini meliputi proses penyaringan, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, dan evaluasi kinerja. Karena sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaannya harus memperhatikan sejumlah aspek kunci, termasuk penempatan staf, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, manajemen sumber daya manusia bisa berhasil mencapai keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang suatu organisasi. (Menurut de cenzo dan robbins (1996).

Mencakup pandangan dari dua sumber yang berbeda, tetapi keduanya menyoroti peran dan signifikansi sumber daya manusia (SDM) dalam konteks suatu organisasi. Mari kita jelaskan lebih mendalam : (1) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pembentukan hubungan kerja melalui serangkaian keputusan yang terpadu. Pernyataan ini menekankan bahwa HRM bukan hanya sekedar administrasi personal, tetapi merupakan suatu rangkaian keputusan terpadu yang melibatkan berbagai aspek hubungan kerja. Ini mencakup proses pengambilan keputusan terkait dengan krisis, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen konflik di lingkungan kerja. (2) Kualitasnya secara langsung berkontribusi pada kemampuan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Pernyataan ini menyoroti pentingnya kualitas dalam pelaksanaan HRM. Dengan menjaga dan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas manajemen sumber daya manusia juga mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan bersama. (3) Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ini mencakup konsep dasar HRM sebagai pendayagunaan atau pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menekankan bahwa sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai biaya tetapi sebagai aset yang dapat dioptimalkan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain tanggung jawab administratif, manajemen sumber daya manusia melibatkan pengambilan keputusan strategis yang membina hubungan kerja yang positif dan menjamin bahwa sumber daya manusia dikelola dan diorganisir secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian penulis di MIN 1 BOGOR telah mendapatkan hasil yang menunjukkan kualitas sekolah yang luar biasa dan prestasi luar biasa baik dalam bidang akademik maupun ekstrakurikuler. Visi misi yang jelas dan berkualitas, didukung oleh tenaga pengajar yang kompeten, menjadikan MIN 1 Bogor sebagai pilihan utama masyarakat sekitar. Sekolah ini tidak hanya dipandang sebagai tempat belajar, tetapi juga menjadi favorit di mata orang tua yang memandangnya sebagai destinasi utama untuk menyekolahkan anak-anak mereka.

Terlihat dari jumlah siswa yang mencapai 462 orang, hal ini memberikan gambaran konkret mengenai tingkat popularitas MIN 1 Bogor di masyarakat. Fenomena ini semakin mencolok dengan tingginya antusiasme yang terlihat setiap tahun, sebagaimana tercermin dari partisipasi aktif 210 calon siswa yang mendaftar pada awal setiap tahun ajaran baru. Meskipun permintaan terhadap sekolah ini tinggi, kenyataannya hanya sekitar 84 siswa yang diterima setiap tahunnya. Fakta ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang ketat dijalankan untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan yang disediakan oleh MIN 1 Bogor tetap optimal. Hanya siswa-siswa terbaik yang diterima, menegaskan komitmen sekolah untuk menjaga standar pendidikan tinggi dan menciptakan lingkungan pendidikan yang unggul.

Mencerminkan bahwa MIN 1 Bogor bukan sekedar sekolah konvensional, melainkan sebuah lembaga pendidikan yang diakui dan dihargai oleh masyarakat, orang tua, serta dicari oleh siswa yang memiliki semangat untuk meraih prestasi. Keberhasilan ini tentu saja merupakan hasil dari komitmen sekolah dalam mencapai visi dan misinya, serta dedikasi para guru yang memainkan peran penting dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa.

Tabel 1
Kategorisasi Hasil Variabel X (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Kategori	Nilai	Frekuensi	%
Baik	>87	4	16%
Sedang	62 - 87	23	68%
Kurang	<62	4	16%
Jumlah Responden		25	100%

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MIN 1 Bogor dapat diklasifikasikan sebagai kategori baik dengan frekuensi sebanyak 4 orang dan presentasi sebesar 16%. Selanjutnya, dalam kategori sedang, terdapat nilai frekuensi sebanyak 23 orang yang menguasai presentasi sekitar 68%. Di sisi lain, kategori kurang menunjukkan nilai frekuensi sebanyak 4 orang dengan presentasi 16%. Oleh karena itu, analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MIN 1 Bogor dapat disimpulkan berada pada kategori sedang.

Budaya Kerja merupakan lebih dari sekadar serangkaian kebijakan organisasi, yang mencakup aspek-aspek lebih dari aturan mengenai tempat kerja atau pedoman berpakaian. Lebih jauh lagi, budaya kerja melibatkan dinamika kompleks bagaimana setiap individu, termasuk gaya kepemimpinan, berinteraksi dan bersinergi dalam konteks organisasi. Secara substansial, budaya kerja tidak hanya terbatas pada peraturan yang mengarahkan perilaku karyawan, tetapi juga mencakup norma-norma yang membentuk landasan nilai-nilai inti, keyakinan, dan aspirasi perusahaan.

Dalam pengertian ini, budaya kerja menjadi cermin dari identitas dan karakter organisasi, menciptakan lingkungan dimana setiap anggota dapat merasakan adanya keselarasan antara visi perusahaan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Hal ini mencakup bagaimana gaya kepemimpinan, etika kerja, dan rasa tanggung jawab sosial bersatu untuk

membentuk landasan kuat yang memandu perilaku kolektif. Oleh karena itu, budaya kerja yang kokoh bukan hanya menciptakan standar kerja, tetapi juga memberikan arah moral dan inspirasi bagi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Budaya kerja, menurut Osborn dan Plastrik (2002 : 252) adalah kumpulan sikap perilaku dan kerangka psikologis yang tertanam dalam yang dapat dibagikan oleh kelompok organisasi. Adapun jenis budaya kerja: (1) Budaya klan Budaya klan adalah budaya yang menumbuhkan suasana tempat kerja yang hangat dan mengundang. Kerjasama yang kuat dan komunikasi yang efektif sangat penting untuk budaya klan semacam ini. (2) Budaya konsumen Budaya pasar mendasar operasi perusahaan pada daya saing. Dalam budaya pasar, bisnis menggunakan taktik termasuk berfokus pada referensi pelanggan, meningkatkan efisiensi, bekerja sama, dan meningkatkan persaingan untuk meningkatkan kualitas. (3) Budaya hirarki Budaya kerja hierarki adalah yang berikutnya. Dalam budaya ini, gagasan tentang tempat kerja yang formal dan terstruktur sangat dihargai. Ditegaskan bahwa budaya hierarki adalah yang paling cocok untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Cara membangun budaya kerja positif (1) Menetapkan dan mensosialisasikan visi dan misi organisasi. (2) Menetapkan dan menumbuhkan standar perilaku yang harus dipatuhi. (3) Menawarkan Instruksi (4) Insentif dan Penalti (5) Memberikan kritik terhadap kinerja pekerja. Intinya, budaya tempat kerja mempengaruhi kinerja pekerja dan sangat terkait dengan menjaga kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, penting bagi pemilik bisnis dan stafnya untuk membangun budaya kerja yang menyenangkan. Karena hal ini mungkin akan menguntungkan dan juga menunjukkan cita-cita perusahaan.

Berdasarkan hasil temuan di MIN 1 Bogor, budaya kerja yang sudah tercipta di lingkungan MIN 1 Bogor sudah sangat baik dan berkualitas. Baik dalam segi kedisiplinan waktu, kerapian pakaian, kebersihan lingkungan sekolah, peraturan dan tata tertib yang bukan hanya dibuat tetapi di praktekan dalam kehidupan berorganisasi di lingkungan sekolah. Hal yang demikian juga merupakan salah satu daya tarik para calon orang tua murid untuk memasukan anaknya ke sekolah tersebut. Terbukti, bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendatangkan keuntungan yang baik bahkan berkali-kali lipat bagi lembaga. Adapun hasil penelitian dari variabel Budaya kerja (Y)

Tabel 2

Kategorisasi Hasil Variabel Y (Budaya Kerja)

Kategori	Nilai	Frekuensi	%
Baik	>94	3	9%
Sedang	79-94	22	73%
Kurang	<79	6	18%
Jumlah Responden		31	100%

Analisis terkait kategori budaya kerja di MIN 1 Bogor berdasarkan tabel yang disediakan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut: (1) Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa kategori budaya kerja tergolong baik yang dilakukan dengan frekuensi 3

orang atau 9% dari total. Kalimat ini menyatakan bahwa dari data yang ada dalam tabel, dapat diamati bahwa jumlah individu dalam kategori budaya kerja yang tergolong baik sebanyak 3 orang atau 9% dari total responden. (2) Sebaliknya, kategori sedang menunjukkan frekuensi yang lebih tinggi, dengan 22 individu mewakili 73% sampel. Kalimat ini mengindikasikan bahwa kategori budaya kerja yang tergolong sedang memiliki frekuensi yang lebih tinggi, yaitu 22 individu atau 73% dari total sampel responden. (3) Sebaliknya, kategori miskin mempunyai frekuensi 6 orang atau 18% dari total. Kalimat ini menyatakan bahwa kategori budaya kerja yang tergolong miskin memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 18% dari total responden. (4) Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya kerja MIN 1 BOGOR berada dalam jarak sedang. Kesimpulan dari analisis tersebut adalah bahwa, dengan mempertimbangkan distribusi responden pada berbagai kategori budaya kerja, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di MIN 1 Bogor dapat dipecah dalam tingkat sedang. Hal ini didasarkan pada proporsi individu yang berada dalam kategori baik, sedang, dan miskin.

Dengan demikian, kalimat tersebut memberikan ringkasan singkat mengenai distribusi budaya kerja dalam suatu organisasi dan menyimpulkan posisi umumnya berada pada tingkat sedang berdasarkan persentase frekuensi yang ditemukan dalam penelitian tersebut.

Tabel 3 Statistik MSDM

MSDM		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		74.3226
Std. Error of Mean		2.25969
Median		77.0000
Mode		51.00 ^a
Std. Deviation		12.58143
Variance		158.292
Skewness		-.730
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.323
Std. Error of Kurtosis		.821
Range		43.00
Minimum		50.00
Maximum		93.00
Sum		2304.00

Tabel 4 Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	20

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	20

Tabel 4.4 Uji Normalitas

Test	Statistic	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kolmogorov-Smirnov Z	.07	31	.07
Lilliefors Significance Correction			

Dengan mengungkapkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada sampel yang terdiri dari 31 responden, diperoleh nilai Asymp.sig sebesar 0,07. Penilaian statistik ini memberikan kita pandangan bahwa nilai tersebut melebihi taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, kami dapat menyimpulkan bahwa data yang diuji cenderung berdistribusi normal.

Hasil tersebut memberikan dasar yang kuat untuk mengasumsikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden menunjukkan pola distribusi yang mendekati distribusi normal. Hal ini penting dalam konteks analisis statistik, karena keberhasilan suatu teknik statistik seringkali bergantung pada asumsi distribusi normal. Dengan demikian, validitas hasil analisis yang akan dilakukan dapat diandalkan karena data tersebut diasumsikan memenuhi distribusi normal.

Tabel 6 Uji Linearitas Data

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BK * MSDM	Between Groups	(Combined)	1270.177	18	70.565	1.605	.203
		Linearity	5.223	1	5.223	.119	.736
		Deviation from Linearity	1264.955	17	74.409	1.693	.179
	Within Groups		527.500	12	43.958		
Total			1797.677	30			

Dari hasil uji linearitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi linier yang signifikan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan variabel budaya kerja (Y). Korelasi linier yang signifikan ini menandakan adanya hubungan erat antara perubahan dalam variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dengan perubahan sebanding dalam variabel budaya kerja. Artinya, adanya peningkatan atau penurunan dalam manajemen sumber daya manusia cenderung memberikan dampak yang sejalan dengan perubahan budaya kerja.

Dengan kata lain, hasil analisis menunjukkan bahwa perubahan dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi secara langsung budaya kerja dalam suatu konteks organisasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari uji linearitas ini adalah bahwa terdapat hubungan linier yang cukup signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia dan budaya kerja, mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat berdampak positif pada pembentukan dan perkembangan budaya kerja dalam suatu organisasi.

Tabel 7 Uji Korelasi

		MSDM	BK
MSDM	Pearson Correlation	1	.054
	Sig. (2-tailed)		.773
	N	31	31
BK	Pearson Correlation	.054	1
	Sig. (2-tailed)	.773	
	N	31	31

Tabel 4.7 Regresi Linear Sederhana

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.223	1	5.223	.084	.773 ^b
	Residual	1792.455	29	61.809		
	Total	1797.677	30			

a. Dependent Variable: BK

b. Predictors: (Constant), MSDM

Dari hasil diketahui uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan, bahwa nilai F hitung adalah sebesar 5,223 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,773, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya ditetapkan pada 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Budaya Kerja (Y).

Penting untuk dicatat bahwa nilai F yang signifikan pada tingkat signifikansi yang ditentukan memperkuat keyakinan bahwa model regresi yang diuji memberikan kontribusi yang nyata dalam menjelaskan hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja. Oleh karena itu, temuan ini memberikan dasar untuk mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif atau negatif yang dapat diprediksi antara manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.054 ^a	.003	-.031	7.86186

a. Predictors: (Constant), MSDM

Dari hasil koefisien determinasi (R Square) pada tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,031 agar mengetahui besaran pengaruh yang terjadi pada variabel manajemen sumber daya manusia terhadap budaya kerja maka ditentukan dengan rumus sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\% = 0,031 \times 100\% = 31,0\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 31,0% terhadap budaya kerja di MIN 1 Bogor. Sebanyak 69% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penyebaran angket di MIN 1 Bogor memberikan data terkait variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X).

Setelah melalui proses perhitungan, diperoleh hasil dari nilai kuesioner yang terkait pada manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja. Dapat terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia dikatakan berpengaruh terhadap budaya kerja di MIN 1 BOGOR. Hal ini terlihat dalam analisis statistik yang telah dilakukan yaitu : (1) Manajemen Sumber Daya Manusia i MIN 1 Bogor berdasarkan hasil analisis statistik deskripsi data dengan penyebaran angket kuesioner pada variabel manajemen sumber daya manusia ke 31 tenaga pendidik dan kependidikan mendapatkan jumlah nilai sebesar 2.304 dengan nilai rata-rata 74,32 skor manajemen sumber daya manusia (X) sejumlah 2 orang (8%) berada pada persentase baik, 19 orang (76%) berada pada persentase sedang, dan 4 orang (16%) berada pada persentase rendah.(2) Budaya kerja di MIN 1 BOGOR berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner pada variabel manajemen sumber daya manusia ke 31 guru dan 1 kepala sekolah mendapatkan jumlah nilai sebesar 2.680 dengan nilai rata-rata 86,45 skor budaya kerja (Y) sejumlah 3 orang (9%) berada pada persentase baik, 22 orang (73%)

berada pada persentase sedang, dan 6 orang (18%) berada pada persentase rendah. (3) Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap budaya kerja di MIN 1 BOGOR, berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai F hitung 5.223 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,773 > 0,05$, maka model regresi dapat dibubuhkan untuk memprediksi variabel dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel manajemen sumber daya manusia (X) terhadap budaya kerja (Y). Berdasarkan pemaparan diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap budaya kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap budaya kerja di MIN 1 BOGOR. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa perhitungan dan pengolahan data diantaranya sebagai berikut : (1) Manajemen sumber daya manusia di MIN 1 BOGOR, berkategori sedang sejumlah 4 orang (16%) berada pada persentase baik, 23 orang (68%) berada pada persentase sedang, dan 4 orang (16%) berada pada persentase rendah. Hal tercatat mengidentifikasi sesungguhnya manajemen sumber daya manusia diatas dalam keadaan sedang. (2) Budaya kerja di MIN 1 BOGOR, 3 orang (9%) berada di persentase baik, 22 orang (73%) berada pada persentase sedang, dan 6 orang (18%) berada pada persentase rendah. Hal tercatat mengidentifikasi sesungguhnya budaya kerja diatas dalam keadaan sedang. (3) Terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap budaya kerja di MIN 1 BOGOR, berdasarkan hasil uji regresi dari hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai F hitung 5.223 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,773 > 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel manajemen sumber daya manusia (X) terhadap budaya kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Rohman, Abd. "Buku Dasar-Dasar Manajemen." Intelegensia Media, 2017.
- Nurlan, Fausiah. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara, 2019.
- Ferianto, M Pd I, Nida'ul Munafiah, M Makbul, H Acep Nurlaeli, and Sayan Suryana. *Filsafat Dan Teori Manajemen Pendidikan Islam*. Penerbit Mangku Bumi, 2023.
- Sutrisno, Eddy, Abdurrahmat Fatoni, and Hadad Nawawi. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)." *Kencana Prenada Media Group. Jakarta* (2010).
- Ali, Agus. "EVALUASI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU." *TADBIRUNA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021): 4-11.
- Elbadiansyah, H. *Pengantar Manajemen*. Deepublish, 2023.
- Mulyasa, H Enco. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara, 2022.
- Primayana, Kadek Hengki. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1, no. 02 (2015)
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press, 2016.
- Salim, Haidir. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, Dan Jenis*. Kencana, 2019.
- Wijoyo, Hadion. "Team Kerja Leadership." *Leadership di Era Digital* (2021): 99.