

## J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI STAI BUMI SILAMPARI LUBUKLINGGAU

Indah Winarni<sup>1</sup>, Muhamad Akip<sup>2</sup>, Mardian Suryani<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen, STAI Bumi Silampari Lubuklinggau ,

<sup>3</sup>Ekonomi Islam, STIES Nahdlatul Ulama, Bengkulu

### Informasi Artikel

#### Riwayat naskah:

Diterima : 28 Maret 2026

Disetujui : 14 April 2026

Publikasi : 1 Mei 2026

Penulis Korespondensi:

Indah Winarni

nengindahwinarni@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan pimpinan perguruan tinggi, dosen, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pengelolaan hubungan kerja. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan kebutuhan akademik dan administratif institusi. Rekrutmen dan seleksi mempertimbangkan kualifikasi akademik dan kesesuaian bidang keilmuan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan dilaksanakan melalui seminar, lokakarya, dan pelatihan internal. Penilaian kinerja dilakukan melalui evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan turut mendukung stabilitas kinerja institusi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan terarah berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di perguruan tinggi Islam.

**Kata Kunci** : Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Kependidikan

### ABSTRACT

This study aimed to analyze the implementation of human resource management in improving the performance of educators and education personnel at STAI Bumi Silampari Lubuklinggau. The research used a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving university leaders, lecturers, and education personnel. The results showed that human resource management had been implemented through several key aspects, including workforce planning, recruitment and selection processes, training and competency development, performance evaluation, and the management of working relationships. Human resource planning was carried out based on the academic and administrative needs of the institution. Recruitment and selection considered academic qualifications and the relevance of academic fields. Training and development activities were conducted through seminars, workshops, and internal training programs. Performance evaluation was conducted through formal assessments of job duties and responsibilities. Harmonious working relationships between leaders, lecturers, and education personnel also supported the stability of institutional performance. The study concluded that systematic and well-directed human resource management played an important role in improving the performance of educators and education personnel in Islamic higher education institutions.

**Keywords** : Human Resources, Performance, Educational Personnel

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pendidikan tinggi (Hartati et al.,

2024, hal. 1982). Dalam konteks perguruan tinggi, kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi dan hubungan kerja dikelola secara sistematis dan berkelanjutan (Pangestu & Rifa'i, 2025, hal. 2942). Perguruan tinggi tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa seluruh sumber daya manusianya mampu bekerja secara profesional, produktif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis (Humiaty & Budiarti, 2020, hal. 16). Perkembangan pendidikan tinggi pada era globalisasi dan digitalisasi menuntut lembaga pendidikan Islam untuk melakukan penguatan tata kelola SDM secara strategis (Sari et al., 2025, hal. 1479). Tantangan seperti peningkatan standar akreditasi, tuntutan kinerja tridharma perguruan tinggi, serta persaingan antar institusi pendidikan menjadikan manajemen SDM bukan lagi sekadar fungsi administratif, melainkan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja institusi (Irma & Suparto, 2025, hal. 514). Kondisi ini menuntut adanya sistem manajemen SDM yang terintegrasi, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan hingga evaluasi kinerja dan pemberian kompensasi yang adil dan proporsional (Yulianto, 2025, hal. 182).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan individu. Penelitian Jumady menegaskan bahwa perencanaan SDM yang tepat dan pelaksanaan manajemen kinerja yang konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan (Hadiati et al., 2024, hal. 8). Studi lain juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga kerja di sektor pendidikan tinggi (Sarifudin et al., 2025, hal. 327). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji implementasi manajemen SDM pada perguruan tinggi Islam skala lokal, khususnya yang berkaitan langsung dengan tenaga pendidik dan kependidikan (Rodin et al., 2025, hal. 48).

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Bumi Silampari Lubuklinggau sebagai salah satu perguruan tinggi Islam memiliki peran strategis dalam pengembangan pendidikan Islam di tingkat regional. Dalam praktiknya, lembaga ini menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti keterbatasan sumber daya, kebutuhan peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, serta tuntutan peningkatan kinerja institusi secara berkelanjutan (Rohida & Sudiantini, 2025, hal. 2046). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal manajemen SDM dengan implementasinya di lapangan, sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana manajemen SDM diterapkan dan sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Pangestu & Rifa'i, 2025, hal. 2939).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau (Zulkarnain, 2023, hal. 506). Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai praktik manajemen SDM yang diterapkan, sekaligus memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM di perguruan tinggi Islam, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja sumber daya manusia.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau (Pangestu & Rifa'i, 2025, hal. 2939). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada proses, makna, serta dinamika pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks institusi pendidikan tinggi Islam, yang tidak dapat sepenuhnya dijelaskan melalui pengukuran numerik semata (Feri, 2025, hal. 29).

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus, dengan STAI Bumi Silampari Lubuklinggau sebagai unit analisis tunggal. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 dengan melibatkan informan yang dipilih secara purposive, yaitu pimpinan perguruan tinggi, pejabat struktural yang membidangi kepegawaian, dosen, serta tenaga kependidikan. Pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan keterlibatan langsung mereka dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia di institusi tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan kunci untuk menggali informasi terkait perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, sistem kompensasi, serta hubungan kerja (Narulia Salvadila & Yughi, 2025, hal. 5967). Observasi dilakukan di lingkungan kampus untuk melihat secara langsung praktik kerja dan interaksi tenaga pendidik serta kependidikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dokumentasi yang dikaji meliputi dokumen kebijakan kepegawaian, pedoman penilaian kinerja, laporan pelatihan, serta arsip lain yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia.

Kronologis penelitian diawali dengan identifikasi isu dan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia, dilanjutkan dengan pengumpulan data lapangan, pengorganisasian data, hingga tahap analisis dan penarikan kesimpulan. Prosedur penelitian mengikuti alur sistematis yang memungkinkan replikasi, sebagaimana dianjurkan dalam penelitian kualitatif kontemporer. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan konsisten.

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui proses reduksi data, klasifikasi, dan penyajian data, kemudian diakhiri dengan penarikan kesimpulan. Data yang telah direduksi diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama manajemen sumber daya manusia, kemudian diinterpretasikan dengan mengaitkannya pada tujuan penelitian dan kerangka teoritis yang relevan. Proses analisis ini dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung hingga

diperoleh pemahaman yang utuh mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau telah dilaksanakan melalui sejumlah praktik utama yang mencakup perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta pengelolaan hubungan kerja antara pimpinan dan tenaga pendidik serta kependidikan. Praktik-praktik tersebut secara umum diarahkan untuk mendukung peningkatan kinerja individu dan institusi, meskipun dalam pelaksanaannya masih ditemui beberapa keterbatasan yang bersifat struktural dan kontekstual.

Data yang telah diperoleh sejumlah Dosen Tetap Yayasan (DTY) 35 orang, Dosen Tidak Tetap (DTT) 5 orang Tenaga Pendidik (Tendik) 5 orang

Dalam aspek perencanaan sumber daya manusia, hasil penelitian mengindikasikan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan kebutuhan akademik dan administratif institusi. Perencanaan ini berorientasi pada pemenuhan beban kerja tridharma perguruan tinggi serta kelancaran layanan akademik. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM telah berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan keberlangsungan operasional institusi. Namun demikian, perencanaan tersebut belum sepenuhnya berbasis pada analisis kompetensi jangka panjang, sehingga pengembangan karier dan pemetaan talenta masih bersifat terbatas. Kondisi ini sejalan dengan pandangan teori manajemen SDM yang menempatkan perencanaan sebagai fondasi utama dalam peningkatan kinerja organisasi, tetapi menuntut integrasi yang lebih kuat dengan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Pada aspek rekrutmen dan seleksi, penelitian menemukan bahwa proses penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, kesesuaian bidang keilmuan, serta kebutuhan institusi. Proses ini dinilai cukup efektif dalam menjaring sumber daya manusia yang kompeten secara akademik. Akan tetapi, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa mekanisme seleksi belum sepenuhnya mengukur aspek soft skills dan kesiapan adaptif terhadap dinamika pendidikan tinggi. Hal ini menjelaskan mengapa peningkatan kinerja belum sepenuhnya merata di seluruh unit kerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya rekrutmen berbasis kompetensi sebagai penentu awal kinerja karyawan, sekaligus menunjukkan adanya perbedaan konteks implementasi pada perguruan tinggi Islam skala lokal.

Hasil penelitian pada aspek pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa kegiatan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan telah dilakukan melalui pelatihan internal, seminar, dan workshop. Pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman tugas dan

profesionalitas kerja. Namun, pelatihan yang bersifat berkelanjutan dan terencana masih belum optimal akibat keterbatasan sumber daya dan dukungan kebijakan. Temuan ini mendukung grand theory pengembangan sumber daya manusia yang menempatkan pelatihan sebagai instrumen utama peningkatan kinerja, tetapi juga mengungkap bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh konsistensi dan kesinambungan program.

Dalam hal manajemen kinerja, penelitian menemukan bahwa penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan telah dilaksanakan melalui mekanisme evaluasi formal yang mengacu pada beban kerja dan capaian tugas. Penilaian ini berperan dalam mendorong tanggung jawab dan kedisiplinan kerja. Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem umpan balik dan penghargaan kinerja belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga motivasi kerja belum berkembang secara maksimal. Perbedaan temuan ini dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan oleh perbedaan kapasitas kelembagaan dan kebijakan internal institusi, yang memengaruhi implementasi manajemen kinerja secara komprehensif.

Aspek kompensasi dan hubungan kerja juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pimpinan dan tenaga pendidik serta kependidikan relatif harmonis dan didasarkan pada nilai kekeluargaan serta etika kelembagaan Islam. Hubungan kerja yang kondusif ini berkontribusi positif terhadap stabilitas kinerja dan loyalitas tenaga kerja. Namun demikian, keterbatasan sistem kompensasi menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan motivasi dan kinerja secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai simbol penghargaan institusional terhadap kontribusi sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau. Temuan ini memberikan kontribusi nyata dalam menawarkan solusi terhadap permasalahan bangsa, khususnya dalam penguatan kualitas sumber daya manusia pendidikan. Peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di perguruan tinggi Islam tidak hanya berdampak pada mutu institusi, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan sumber daya manusia unggul yang mampu mendukung pembangunan nasional berbasis nilai-nilai keislaman, profesionalisme, dan etika kerja

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau. Praktik perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta pengelolaan hubungan kerja terbukti berkontribusi dalam membentuk kinerja individu maupun institusi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, sistematis,

dan kontekstual mampu mendukung pencapaian tujuan perguruan tinggi Islam, khususnya dalam meningkatkan profesionalitas dan efektivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan pemahaman empiris mengenai implementasi manajemen SDM pada perguruan tinggi Islam skala lokal. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan berkelanjutan, terutama dalam mengintegrasikan aspek kinerja, pengembangan kompetensi, dan hubungan kerja berbasis nilai-nilai kelembagaan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penyajian praktik manajemen SDM secara holistik dalam konteks STAI Bumi Silampari Lubuklinggau, yang relatif masih terbatas dikaji dalam literatur manajemen pendidikan Islam.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek yang hanya difokuskan pada satu institusi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, penelitian ini belum mengkaji secara kuantitatif pengaruh masing-masing aspek manajemen SDM terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan studi komparatif antar perguruan tinggi Islam atau menggunakan pendekatan kuantitatif maupun *mixed methods* guna memperkuat temuan dan memperluas pemahaman mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja institusi pendidikan tinggi.

#### Daftar Pustaka

- Feri, F. R. D. (2025). Integrasi Metode Kualitatif dan Kuantitatif dalam Penelitian Manajemen Pendidikan Islam. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 28–32. <https://doi.org/10.63097/f75r7p71>
- Hadiati, E., Anggun Saputri, N., Ningrum, O., Fitriani, Q. I., & Putri, R. N. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendekatan Stratejik Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(12), 3031–5220. <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v2i12.1243>
- Hartati, L., Nurhayati, N., & Hidayat, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing pada lembaga Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1980–1987. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>
- Humiati, H., & Budiarti, D. (2020). Peran Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *JMM - Jurnal Masyarakat Merdeka*, 3(1), 13–24. <https://doi.org/10.51213/jmm.v3i1.46>
- Irma, D., & Suparto. (2025). Peran Akreditasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi: Kajian Kebijakan di Indonesia. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 513–520. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i3.1264>
- Narulia Salvadila, & Yughi, S. A. (2025). Implementasi Proses Rekrutmen Dan

- Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Melawai Jakarta Selatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 5964–5969. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2493>
- Pangestu, D. A. P., & Rifa'i, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik melalui Pendisiplinan Kinerja di Madrasah Raudlatus Shalihin Sumber Centeng Kotaanyar Probolinggo. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 2937–2945. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7505>
- Rodin, R., Hidayah, J., Harmi, H., Fakhrudin, & Sutarto. (2025). Manajemen Sistem Pendidikan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia: Sistematis Review. *Dirasah*, 8(1), 35–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1644>
- Rohida, L., & Sudiantini, D. (2025). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Era Artificial Intelligence. *Sinergi: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 2045–2055. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i4.1161>
- Sari, H. I., Fitri, F., Kuslaina, A., & Ginting, C. A. (2025). Pengembangan Kebijakan Kelembagaan Pendidikan Islam di Indonesia: Analisis Literatur. 02, 1475–1484. <https://doi.org/https://doi.org/10.61253/0sfags40>
- Sarifudin, M., Maria, S., Martiyanti, D., & Tricahyadinata, I. (2025). Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi: Peran Pelatihan Digital Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 10(2), 326–340. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v10i2.6810>
- Yulianto, A. H. (2025). Perencanaan SDM di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Progresif*, 5(1), 36–43.
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *INTELEKTUUM*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>