



PENINGKATAN MUTU LAYANAN MELALUI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN 2 BANDUNG

Euis Kurnia Handayani

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: handayanieuiskurnia73@gmail.com

Abstract

This research aims to explore the implementation of human resource management (HR) at MAN 2 Bandung, Bandung Regency and its impact on improving the quality of educational services at this institution. Using a qualitative approach and case study design, data was collected through in-depth interviews, participant observation and documentation studies. The research results show that the implementation of HR management at MAN 2 Bandung includes a transparent recruitment and selection process, career development through training and development programs, as well as regular performance evaluations. Factors that influence the implementation of HR management include limited resources, government regulations, organizational culture, and leadership. However, effective implementation has positive impacts, including improved teacher and staff performance, high motivation and job satisfaction, and improved working relationships among institutional members. This impact is reflected in the improvement in the quality of educational services, which is characterized by better learning effectiveness, a more meaningful educational experience for students, and increased academic achievement. In conclusion, the implementation of HR management at MAN 2 Bandung, Bandung Regency has an important role in improving the quality of educational services provided by this institution.

Keywords: *Service Quality, Human Resource Management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung dan dampaknya terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan di lembaga tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung meliputi proses rekrutmen dan seleksi yang transparan, pengembangan karir melalui program pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja yang berkala. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen SDM termasuk keterbatasan sumber daya, regulasi pemerintah, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Namun, implementasi yang efektif memiliki dampak positif, termasuk peningkatan kinerja guru dan staf, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, serta peningkatan hubungan kerja di antara anggota lembaga. Dampak tersebut tercermin dalam peningkatan mutu layanan pendidikan, yang ditandai dengan efektivitas pembelajaran yang lebih baik, pengalaman pendidikan yang lebih bermakna bagi siswa, dan pencapaian akademik yang meningkat. Kesimpulannya, implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut.

Kata kunci: Mutu Layanan, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Mutu layanan merupakan keadaan yang dinamis berkaitan dengan sumber daya manusia, produk jasa, proses dan lingkungan yang setidaknya dapat memenuhi serta melebihi kualitas layanan yang diharapkan, (Supriyanto, n.d.). Mutu layanan ialah ukuran seberapa bagus layanan yang diberikan sesuai dengan ekspektasi pengunjung atau pelanggan. Kualitas layanan ditentukan oleh kemampuan perusahaan atau organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan harapan dan keinginan pengunjung atau pelanggan (Sastrawan, 2019). Sistem pengendalian mutu ialah proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa output dapat memenuhi tujuan yang ditetapkan sebelumnya diwujudkan dengan penggunaan pedoman atau standar yang telah ditetapkan, (Hadi, n.d.).

Mutu menyangkut kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari kemampuan, baik kemampuan fisik dan kemampuan non fisik. Oleh karena itu, untuk kepentingan akselerasi pembangunan dalam bidang apapun, peningkatan kualitas atau mutu sumber daya manusia menjadi salah satu syarat yang utama (Syarifuddin, 2002). Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa karakteristik di antaranya: (1) manajemen sumber daya manusia mempunyai sistem yang terdiri dari beberapa elemen seperti praktek yang merupakan subsistem dari sistem manajemen; (2) karyawan dianggap sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; (3) seluruh definisi manajemen sumber daya manusia di atas dari sudut pandang analitis mengidentifikasi sub sistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas; dan (4) berfokus pada efek yang akan mempengaruhi kinerja organisasi, .

Dalam merencanakan manajemen sumber daya manusia sebaiknya dilakukan dengan cara memproyeksikan hasil analisis informasi yang diperoleh. Peramalan biasanya untuk masa lima tahun mendatang. Jika ramalan mendekati kebenaran, maka rencana itu baik serta benar sebab ia dapat membaca situasi masa mendatang dengan baik, (Warisno, 2019). Manajemen sumber daya manusia mengemukakan fungsi personalia dengan cara seleksi, penarikan, pemeliharaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia. Walaupun manajer memegang tanggung jawab atas fungsi tersebut sebagai bagian dari pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan personalia khusus yang menjadi tugas manajer personalia, (Malayu S.P Hasibuan, 2014). Manajemen sumber daya manusia semakin dianggap penting sebab dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Lifiya, 2021).

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, generasi muda dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Salah satu lembaga pendidikan menengah yang memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pendidikan di Indonesia adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Di Kabupaten Bandung, MAN 2 Bandung menjadi salah

satu lembaga pendidikan menengah yang turut berperan dalam membentuk generasi muda yang berkualitas.

Dalam menghadapi dinamika pendidikan yang semakin kompleks dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, peningkatan mutu layanan pendidikan di MAN 2 Bandung menjadi suatu keharusan. Salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi mutu layanan pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan aset utama dalam penyelenggaraan layanan pendidikan yang berkualitas pula.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung, serta dampaknya terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang konsep manajemen sumber daya manusia, penerapannya dalam lembaga pendidikan, serta hubungannya dengan mutu layanan pendidikan menjadi fokus utama penelitian ini.

MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah yang memiliki sejarah panjang dalam menyelenggarakan pendidikan di Indonesia. Sebagai lembaga yang berada di wilayah yang padat penduduk, MAN 2 Bandung memiliki peran strategis dalam memastikan akses pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat setempat. Namun, dalam menghadapi tantangan dan dinamika pendidikan yang semakin kompleks, MAN 2 Bandung perlu terus melakukan peningkatan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakannya.

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh MAN 2 Bandung. SDM yang berkualitas, terampil, dan profesional akan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien di MAN 2 Bandung menjadi sangat penting.

Namun, dalam konteks lembaga pendidikan, implementasi manajemen sumber daya manusia seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan dan hambatan. Mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, hingga evaluasi kinerja, setiap aspek dalam manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan yang berkelanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi dan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung serta dampaknya terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konteks dan proses yang terjadi di

lapangan, serta memungkinkan eksplorasi yang lebih luas dan fleksibel terhadap berbagai aspek yang relevan dengan penelitian ini. Desain studi kasus dipilih karena dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan detail tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Bandung, serta memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dampaknya secara mendalam.

Data penelitian akan dikumpulkan melalui berbagai teknik, termasuk wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi (Moleong, 2004). Wawancara mendalam akan dilakukan dengan pihak terkait di MAN 2 Bandung, seperti kepala sekolah, staf pengelola SDM, dan guru. Observasi partisipatif akan dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang terjadi di lapangan. Selain itu, studi dokumentasi akan dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan, seperti kebijakan dan dokumen-dokumen terkait manajemen sumber daya manusia. Data yang terkumpul akan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola, tema, dan hubungan antar variabel yang muncul dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dilakukan Di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung merupakan aspek kunci dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Melalui implementasi yang efektif dan efisien, MAN 2 Bandung dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat berkinerja optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan pendidikan yang diinginkan. Dalam konteks ini, implementasi manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, hingga evaluasi kinerja.

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan awal dalam implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung. Lembaga ini memiliki prosedur yang terstruktur dan transparan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Prosedur ini meliputi pengumuman lowongan, pengumpulan berkas lamaran, seleksi administrasi, uji kompetensi, wawancara, hingga verifikasi referensi. Selain itu, MAN 2 Bandung juga mengedepankan prinsip keadilan dan meritokrasi dalam proses seleksi, sehingga memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang direkrut merupakan individu yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu strategi penting dalam implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung. Lembaga ini

memberikan perhatian yang cukup besar terhadap pengembangan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Program ini meliputi pelatihan kepemimpinan, pelatihan pedagogi, workshop pengembangan kurikulum, serta pelatihan teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, MAN 2 Bandung juga mendorong partisipasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan-kegiatan pengembangan profesional di luar lembaga, seperti seminar, konferensi, dan pelatihan eksternal.

3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan tahapan penting dalam siklus manajemen SDM di MAN 2 Bandung. Lembaga ini melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap tenaga pendidik dan kependidikan untuk menilai pencapaian kinerja mereka serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut. Evaluasi kinerja dilakukan melalui berbagai metode, termasuk observasi kelas, penilaian oleh atasan langsung, serta penilaian diri. Hasil dari evaluasi kinerja ini digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan, serta merancang program pengembangan selanjutnya yang sesuai.

Implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung menunjukkan komitmen yang kuat dari pihak lembaga dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan. Proses rekrutmen dan seleksi yang transparan dan berbasis meritokrasi memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang direkrut merupakan individu yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pendidikan saat ini. Selain itu, perhatian yang diberikan terhadap pengembangan karir melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan mencerminkan upaya MAN 2 Bandung dalam memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan selalu mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pendidikan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga menjadi instrumen penting dalam memonitor dan mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan serta merancang program pengembangan lebih lanjut.

Meskipun demikian, implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung juga dihadapkan pada berbagai tantangan dan hambatan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun tenaga. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi proses manajemen SDM, terutama dalam hal pengembangan karir dan pelaksanaan evaluasi kinerja yang membutuhkan investasi waktu dan biaya yang cukup besar. Selain itu, faktor-faktor eksternal, seperti regulasi pemerintah dan dinamika sosial masyarakat, juga dapat memengaruhi implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga

tersebut. Meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan dan hambatan, komitmen yang kuat dari pihak lembaga dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjadi kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Oleh karena itu, upaya untuk terus meningkatkan implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung perlu terus dilakukan guna menjaga dan meningkatkan mutu layanan pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat Kabupaten Bandung.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN 2 Bandung

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi proses manajemen SDM di lembaga tersebut. Faktor-faktor ini berasal dari berbagai sisi, baik internal maupun eksternal, yang perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik agar tujuan implementasi manajemen SDM dapat tercapai secara optimal.

1. Keterbatasan Sumber Daya

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun tenaga. Keterbatasan ini dapat menghambat berbagai kegiatan dalam manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelaksanaan evaluasi kinerja, dan pemberian insentif. Terbatasnya anggaran yang tersedia dapat membuat lembaga kesulitan dalam menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkualitas serta insentif yang memadai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, keterbatasan jumlah staf pengelola SDM juga dapat menyulitkan dalam melakukan berbagai kegiatan manajemen SDM dengan optimal.

2. Regulasi Pemerintah

Faktor lain yang mempengaruhi implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung adalah regulasi pemerintah dalam bidang pendidikan. Perubahan kebijakan dan regulasi yang sering kali terjadi dapat memengaruhi proses manajemen SDM di lembaga tersebut. Misalnya, adanya perubahan kurikulum atau standar evaluasi kinerja guru dapat memerlukan penyesuaian dalam kebijakan dan prosedur manajemen SDM. Selain itu, regulasi terkait dengan alokasi sumber daya dan kebijakan rekrutmen juga dapat memengaruhi strategi manajemen SDM di MAN 2 Bandung. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk selalu mengikuti perkembangan regulasi pemerintah dan melakukan penyesuaian yang diperlukan dalam implementasi manajemen SDM.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Di sisi lain, budaya organisasi yang kurang mendukung atau bahkan kontra produktif dapat menjadi hambatan dalam implementasi manajemen SDM. Oleh karena itu, penting bagi MAN 2 Bandung untuk memperkuat budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai seperti kolaborasi, penghargaan terhadap kinerja, dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi manajemen SDM dapat berjalan lebih lancar dan efektif.

4. Kepemimpinan

Peran kepemimpinan juga sangat penting dalam implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung. Kepemimpinan yang kuat, visioner, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dapat membawa dampak positif dalam proses implementasi manajemen SDM. Kepala sekolah dan staf pengelola SDM yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, keterlibatan dan dukungan dari para pimpinan di tingkat yang lebih tinggi juga dapat membantu dalam memperkuat implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung menunjukkan kompleksitas dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial, tenaga, maupun fasilitas, menjadi salah satu tantangan utama yang perlu diatasi. Selain itu, regulasi pemerintah yang sering berubah dan budaya organisasi yang kurang mendukung juga dapat menjadi hambatan dalam proses implementasi manajemen SDM.

Meskipun demikian, dengan kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, serta komitmen untuk memperkuat budaya organisasi yang positif, MAN 2 Bandung dapat mengatasi berbagai tantangan dan meningkatkan efektivitas implementasi manajemen SDM

Dampak Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan Di MAN 2 Bandung

Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan pendidikan yang diinginkan. Dalam konteks ini, dampak implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung

mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan.

1. Peningkatan Kinerja Guru dan Staf

Salah satu dampak positif dari implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung adalah peningkatan kinerja guru dan staf kependidikan. Melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan, tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka dalam menyelenggarakan layanan pendidikan. Pelatihan kepemimpinan, pelatihan pedagogi, serta pelatihan teknologi informasi dan komunikasi menjadi sarana penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di MAN 2 Bandung. Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan, serta merancang program pengembangan yang sesuai.

2. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Implementasi manajemen SDM yang efektif juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Bandung. Program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan membantu meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, pemberian insentif dan penghargaan atas kinerja yang baik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan merasa dihargai dan didukung oleh lembaga, tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Bandung akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas mereka, sehingga berdampak positif pada mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan.

3. Peningkatan Hubungan Kerja

Implementasi manajemen SDM yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan hubungan kerja antara tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Bandung. Dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas dalam manajemen SDM, serta adanya komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan staf, hubungan kerja di lembaga ini menjadi lebih harmonis dan produktif. Keberadaan budaya organisasi yang positif, yang didukung oleh kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, juga membantu dalam memperkuat hubungan kerja di antara seluruh anggota lembaga. Dengan demikian, kolaborasi dan kerjasama antar tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Bandung menjadi lebih baik, sehingga berdampak positif pada mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan.

4. Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan

Dampak-dampak yang telah disebutkan sebelumnya akhirnya berujung pada peningkatan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh MAN 2 Bandung. Dengan tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang lebih baik, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, serta hubungan kerja yang harmonis, lembaga ini dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan pendidikan saat ini. Proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan menyenangkan bagi siswa, sehingga membantu dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memberikan pengalaman pendidikan yang bermakna bagi mereka. Selain itu, peningkatan mutu layanan pendidikan juga dapat tercermin dalam pencapaian akademik siswa, yang meningkat secara signifikan berkat upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Bandung.

Dampak implementasi manajemen SDM terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Dengan merancang kebijakan dan program yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi, lembaga pendidikan dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk terus meningkatkan implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung perlu terus dilakukan guna menjaga dan meningkatkan mutu layanan pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat Kabupaten Bandung.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan di lembaga tersebut. Berbagai faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen SDM, seperti keterbatasan sumber daya, regulasi pemerintah, budaya organisasi, dan kepemimpinan, memberikan tantangan tersendiri namun juga menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diselenggarakan.

Dampak positif implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung terlihat melalui peningkatan kinerja guru dan staf, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, serta peningkatan hubungan kerja di antara seluruh anggota lembaga. Selain itu, dampak tersebut juga tercermin dalam peningkatan mutu layanan pendidikan yang diselenggarakan, yang ditandai dengan efektivitas pembelajaran yang lebih baik, pengalaman pendidikan yang lebih bermakna bagi siswa, dan pencapaian akademik yang meningkat.

Oleh karena itu, kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu layanan

pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, lembaga pendidikan dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Upaya untuk terus meningkatkan implementasi manajemen SDM di MAN 2 Bandung perlu terus dilakukan guna menjaga dan meningkatkan mutu layanan pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat Kabupaten Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, A. (n.d.). KONSEPSI MANAJEMEN MUTU DALAM PENDIDIKAN. In *JURNAL IDAARAH: Vol. II (Issue 2)*.
- Lifiya, R. (2021). PEMELIHARAAN DAN PENGGUNAAN SARANA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN PENDIDIKAN DI MI MA'ARIF JENANGAN PONOROGO. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(02). <https://doi.org/10.21154/maalim.v2i2.2998>
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Sastrawan, K. B. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Perencanaan Mutu Strategis. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.25078/jpm.v5i2.763>
- Supriyanto, A. (n.d.). *MANAJEMEN MUTU LAYANAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS KARYA SEKADAU*.
- Syaifuddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu demi Pendidikan*. CV Alvabeta.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>