

Evaluation of the Impact of Educational Resource Management on Student Learning Outcomes

Marlina¹, Ratna Mardiana², Muliana Surbakti³

^{1,2,3}Department of Management Education, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia
Email: marlinayaya@gmail.com; mardianar834@gmail.com; mulianasurbakti381@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan adalah usaha sadar untuk membantu seseorang mengembangkan potensi dirinya secara sistematis untuk mencapai kualitas diri yang lebih baik. Lembaga pendidikan harus terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan, bukan hanya dari segi fasilitas fisik, tetapi juga kualitas tenaga pendidik. Manajemen pendidikan memiliki peran penting dalam pelatihan sumber daya manusia untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkualitas, yang akan berdampak positif pada pembangunan negara. Faktor internal dan eksternal memengaruhi prestasi belajar siswa, termasuk faktor psikologis, sosiologis, fisiologis, keterampilan, sikap, interaksi sosial, dan pendidikan keluarga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sistem literatur review (kajian pustaka). Tinjauan pustaka biasanya diartikan sebagai bahan yang akan dibaca dalam penelitian yang berkaitan dengan suatu topik. Manajemen sumber daya pendidikan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya pendidikan yang baik, seperti ketersediaan dan kualitas tenaga pendidik, fasilitas pembelajaran, bahan ajar, dan sumber daya lainnya, berkontribusi pada peningkatan prestasi belajar siswa, sedangkan kurangnya sumber daya dapat menghambat proses pembelajaran dan hasil belajar yang rendah.

Keyword: Evaluasi; Dampak; Manajemen Sumber Daya Pendidikan; Hasil Belajar Siswa

ABSTRACT

Education is a conscious effort to help someone develop their potential systematically to achieve better self-quality. Educational institutions must continue to strive to improve the quality of education, not only in terms of physical facilities, but also the quality of educators. Educational management has an important role in training human resources to create superior and quality human resources, which will have a positive impact on national development. Internal and external factors affect student learning achievement, including psychological, sociological, physiological, skills, attitudes, social interactions, and family education factors. The method used in this study is the literature review system method (literature review). Literature review is usually interpreted as material that will be read in research related to a topic. Effective educational resource management has a significant impact on student learning outcomes. Research shows that good educational resource management, such as the availability and quality of educators, learning facilities, teaching materials, and other resources, contributes to improving student learning achievement, while lack of resources can hinder the learning process and low learning outcomes.

Keyword: Evaluation; Impact; Educational Resource Management; Student Learning Outcomes

Corresponding Author:

Marlina,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jl. Denai No.217, Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan,
Sumatera Utara 20371, Indonesia
Email: marlinayaya@gmail.com



1. INTRODUCTION

Pendidikan adalah upaya sadar dan sistematis untuk memotivasi, mengembangkan, membantu dan membimbing seseorang untuk mengembangkan seluruh potensi dirinya untuk kualitas diri yang lebih baik. Dalam proses perbaikannya, lembaga pendidikan harus terus berupaya untuk mampu melaksanakan peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya terlihat pada pembenahan tempat saja, tentunya kualitas tenaga pendidik pada lembaga pendidikan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap pendidikan. Peranan manajemen dalam pelatihan sangat penting, karena dengan pelatihan sumber daya manusia lebih mempengaruhi perubahan nasional. SDM merupakan sesuatu yang sangat diperlukan dalam negeri, sehingga pendidikan adalah jalan keluarnya, selain itu manajemen juga sangat diperlukan, karena pelatihan manajemen yang baik juga akan menciptakan atau menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. hal ini berdampak positif bagi pembangunan negara (Rohayatun, 2022).

Prestasi belajar siswa juga dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa faktor psikologis, sosiologis dan fisiologis siswa. Sedangkan faktor eksternal adalah semua faktor yang mempengaruhi hasil belajar, dan bukan faktor akibat dari faktor guru dan siswa. Faktor internal meliputi keterampilan, sikap dan perhatian siswa selama proses pembelajaran, serta interaksi sosial antara guru dan siswa. Faktor eksternal adalah keterlibatan atau komunikasi siswa dengan masyarakat sekitar dan pendidikan yang diberikan orang tua kepada anak. Pendidikan yang terkungkung dalam lingkungan keluarga tentu memberikan dampak yang besar bagi peserta didik, mengingat keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak (Rohayatun, 2022).

2. RESEARCH METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sistem literatur review (kajian pustaka). Tinjauan pustaka biasanya diartikan sebagai bahan yang akan dibaca dalam penelitian yang berkaitan dengan suatu topik.

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. *Evaluasi*

1) Pengertian Evaluasi

Secara etimologis, “nilai” berasal dari bahasa Inggris yaitu value, dari kata dasar value yang berarti nilai atau harga. Nilai dalam bahasa Arab disebut alqiamah atau al-taqdir yang berarti penilaian (assessment). Sedangkan evaluasi pendidikan dalam bahasa Arab sering juga disebut dengan al-taqdir al-tarbiyah yang diartikan sebagai evaluasi dalam bidang pendidikan atau penilaian terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan. Dari segi terminologi, beberapa ahli memberikan pendapat mengenai pengertian evaluasi, antara lain: Edwind Ramayulis mengatakan bahwa evaluasi berarti tindakan atau proses penentuan nilai. M Chabib Thoha mengartikan evaluasi sebagai suatu kegiatan terencana yang tujuannya untuk mengetahui kondisi suatu objek dengan menggunakan instrumen, dan hasilnya dibandingkan dengan nilai acuan untuk menarik kesimpulan. Pengertian evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, yang melalui evaluasi menentukan suatu nilai berdasarkan kriteria tertentu (peraturan, tindakan, keputusan, kinerja, proses, orang, objek dan lain-lain). Untuk menentukan nilai sesuatu dengan membandingkannya dengan kriteria, penilai dapat membandingkan langsung dengan kriteria umum, dan ia juga dapat mengukur sesuatu yang akan dinilai kemudian membandingkannya dengan kriteria tertentu (Magdalena, Ridwanita, & Aulia, 2020).

2) Tujuan Evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan yang dipikirkan dengan matang dan mempunyai tujuan. Guru secara sadar melakukan kegiatan penilaian dengan tujuan memperoleh keyakinan terhadap keberhasilan belajar siswa dan memberikan komentar kepada guru tentang kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain tujuan evaluasi guru adalah untuk mengetahui apakah siswa sudah menguasai materi pembelajaran yang diberikan atau belum. Kecuali apakah pembelajaran yang akan dilakukan sesuai atau tidak (Magdalena, Ridwanita, & Aulia, 2020).

Menurut Sudirman N, tujuan penilaian dalam pembelajaran adalah:

1. Membuat keputusan tentang hasil pembelajaran.
2. Pemahaman peserta didik.
3. Perbaikan dan pengembangan kurikulum.

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa menilai hasil belajar penting bagi guru untuk mengetahui berhasil atau tidaknya siswa dalam belajar. Penyebab kegagalan pembelajaran tersebut antara lain:

1. Lemahnya kemampuan siswa.
2. Kualitas materi pendidikan tidak sesuai dengan tingkat usia anak.
3. Materi pembelajaran terlalu banyak sehingga tidak sesuai dengan waktu yang diberikan.

4. Bagian pembelajaran dan pengajaran yang tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh guru sendiri.

Selain itu pengambilan keputusan juga sangat diperlukan untuk memahami siswa dan mengetahui sejauh mana mereka dapat membantu kekurangan siswa. Tujuan evaluasi juga untuk memperbaiki dan mengembangkan program pendidikan. Oleh karena itu, tujuan penilaian adalah untuk memperbaiki metode pengajaran, memberikan pengayaan dan pengayaan kepada siswa, dan menempatkan siswa pada situasi belajar yang lebih sesuai dengan tingkat kemampuannya. Tujuan yang kedua adalah untuk menyempurnakan dan memperdalam serta memperluas pembelajaran, dan terakhir untuk memberitahukan atau melaporkan kepada orang tua/wali peserta didik tentang penetapan kenaikan gelar atau kelulusan peserta didik (Magdalena, Ridwanita, & Aulia, 2020).

3) Fungsi Evaluasi

Penilaian yang telah menjadi unsur kunci dalam proses kelangsungan pendidikan harus dilakukan setiap hari dengan jadwal yang sistematis dan terencana. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Negara RI. 20/2003 pasal 58 ayat 1, evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan secara terus menerus untuk mendorong proses, kemajuan dan perkembangan hasil belajar peserta didik. Menurut M. Ngalim Purwanto, sudah menjadi tugas setiap guru untuk melaksanakan kegiatan penilaian. Hal ini karena pada akhirnya guru perlu memberikan informasi kepada lembaganya atau kepada siswa itu sendiri tentang bagaimana dan sejauh mana siswa telah mencapai penguasaan dan kemahiran dalam mata pelajaran dan keterampilan. mereka diberikan. Oleh karena itu, dapat dianalisis bahwa tampaknya tujuan kegiatan ini adalah untuk memberikan informasi kepada siswa dan pihak sekolah tentang kemajuan pembelajaran dan tabel pembelajaran serta penyelesaian siswa. Segala informasi yang diberikan kepada lembaga pendidikan (sekolah) tempat siswa belajar menjadi informasi yang akurat untuk mengevaluasi perkembangan dan kemajuan sekolah. Lebih dari itu bagaimana mengembangkan kualitas atau karakteristik peserta didik (Magdalena, Ridwanita, & Aulia, 2020).

Sementara itu, Nana Sudjana menjelaskan, bahwa evaluasi berfungsi sebagai berikut:

1. Menentukan apakah tujuan pendidikan tertentu telah tercapai. Fitur ini menunjukkan bahwa siswa telah menguasai materi pembelajaran. Dengan kata lain, seseorang dapat melihat apakah hasil akademik siswa tersebut baik atau buruk
2. Mengetahui aktivitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Buruknya hasil belajar siswa bukan disebabkan hanya oleh ketidakmampuan siswa itu sendiri. Namun bisa jadi karena gurunya kurang paham cara mengajar.
3. Dengan bantuan evaluasi yang telah selesai kita dapat mengetahui apakah hasil belajar itu karena kemampuan siswa atau karena faktor guru, selain itu melalui evaluasi ini guru sendiri yang dievaluasi dan hasilnya dievaluasi. untuk dijadikan bahanguna memperbaiki pembelajaran selanjutnya (Magdalena, Ridwanita, & Aulia, 2020).

Sedangkan menurut rumusan tugas yang dijelaskan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, evaluasinya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada guru sebagai landasan dalam mengajar, meningkatkan peserta didik dan menempatkannya dalam mengajar. dan belajar. situasi yang lebih sesuai dengan tingkat kemampuan siswa.
2. Penentuan nilai hasil belajar siswa antara lain perlu dilaporkan kepada orang tua untuk menentukan kenaikan pangkat dan kelulusan siswa.
3. Menjadi bahan penyusunan laporan untuk melengkapi program belajar mengajar yang sedang berlangsung.

Berikut beberapa fungsi penilaian, antara lain:

1. Fungsi penilaian selektif Saat melakukan penilaian, guru mempunyai kesempatan untuk memilih atau menilai siswanya. Evaluasi sendiri mempunyai beberapa tujuan, antara lain:
 - a. Memilih siswa yang dapat diterima di sekolah tertentu.
 - b. Pilih siswa yang dapat maju ke kelas atau level berikutnya.
 - c. Pilih siswa yang harus menerima beasiswa.
 - d. Dipilih siswa yang mempunyai hak untuk skorsing
2. Evaluasi mempunyai fungsi diagnostik, apabila alat yang digunakan dalam evaluasi memenuhi syarat cukup, maka berdasarkan hasil tersebut guru mengetahui kelemahan siswa. Selain itu, penyebab kelemahannya juga diketahui. Jadi, dalam melakukan penilaian, guru menjadikan siswanya kelebihan dan kekurangannya. Mengetahui penyebab kelemahan ini akan mempermudah mencari cara untuk mengatasinya.
3. Penilaian bertindak sebagai investasi Sistem baru yang kini populer di negara-negara Barat adalah sistem belajar mandiri. Belajar mandiri dapat dilakukan dengan belajar pada suatu satuan pembelajaran, baik berupa modul maupun satuan pembelajaran lainnya. Alasan lahirnya sistem

ini adalah pengakuan besar atas bakat individu. Setiap siswa membawa kemampuannya masing-masing sejak lahir, sehinggalapajajaran akan lebih efektif jika disesuaikan dengan kemampuan yang ada. Namun karena keterbatasan fasilitas dan personel, pelatihan individu terkadang sangat sulit dilaksanakan. Pendekatan yang lebih berbeda adalah pembelajaran kelompok. Penilaian digunakan untuk menentukan pada kelompok mana seorang siswa harus ditempatkan. Sekelompok siswa yang hasil penilaiannya sama berada dalam kelompok belajar yang sama.

Evaluasi adalah ukuran keberhasilan. Fungsi evaluasi keempat bertujuan untuk mengetahui seberapa sukses program dijalankan. Banyak faktor yang menentukan keberhasilan suatu program, yaitu faktor guru, metode pengajaran, kurikulum, fasilitas dan sistem administrasi (Magdalena, Ridwanita, & Aulia, 2020).

4) Manfaat Evaluasi

Secara umum kelebihan kegiatan penilaian pembelajaran adalah:

a. Memahami sesuatu: mahasiswa (perilaku kedatangan, motivasi, dll), sarana dan prasarana, dan keadaan fakultas.

b. Pengambilan keputusan: kelanjutan program dengan "masalah" dll. Peningkatan Kualitas PBM: Komponen PBM (Magdalena, Ridwanita, & Aulia, 2020).

B. Dampak

1) Pengertian Dampak

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah dampak, dampak yang mempunyai akibat positif dan dampak negatif. Positif adalah sesuatu yang ditentukan, pasti, nyata dan dibangun berdasarkan pemikiran, dengan fokus utama pada hal-hal yang baik. Dengan demikian, efek positif adalah pengaruh kuat yang menimbulkan akibat baik. Negatif adalah sesuatu yang tidak pasti, tidak menentu, kurang baik dan menyimpang dari norma konvensional. Sehingga akibatnya tidak baik bahkan memperburuk keadaan (Telung, Mantiri, & Kairupan, 2019).

Pengaruh adalah suatu kekuatan yang ada dan berasal dari sesuatu (seseorang/benda) yang membantu membentuk watak, kepercayaan, atau tindakan seseorang. Akibat adalah suatu keadaan dimana terdapat hubungan timbal balik atau hubungan sebab-akibat antara pihak yang terkena dampak dan yang terkena dampak. Menurut Gorys, efisiensi seringkali merupakan pengaruh kuat seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan kedudukannya dalam masyarakat sesuai dengan kedudukannya, sehingga membawa perubahan baik positif maupun negatif (Telung, Mantiri, & Kairupan, 2019).

Menurut Otto Soemarwoto, akibat adalah suatu perubahan yang terjadi akibat suatu kegiatan. Fungsi-fungsi tersebut dapat bersifat alami, baik secara kimia, fisika maupun biologis. Menurut Hosio, hal ini mengakibatkan perubahan nyata pada perilaku atau sikap yang dihasilkan oleh kebijakan tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut, dampak adalah perubahan nyata sikap dan perilaku yang diakibatkan oleh paparan politik. Sedangkan menurut Irfan Islamy, dampak kebijakan adalah akibat dan akibat yang ditimbulkan dari pelaksanaan kebijakan tersebut (Telung, Mantiri, & Kairupan, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dampak adalah perubahan yang terjadi. sebagai akibat dari kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya, yaitu akibat dari pelaksanaan suatu kebijakan, yang membawa perubahan baik positif maupun negatif. Suatu akibat secara sederhana dapat didefinisikan sebagai akibat atau akibat. Setiap keputusan manusia biasanya mempunyai dampak. Proses lebih lanjut penerapan pengendalian internal juga mungkin terpengaruh (Telung, Mantiri, & Kairupan, 2019).

C. Manajemen Sumber Daya Pendidikan

1) Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris to lead yang berarti mengatur, mengatur atau memimpin. Menurut konsepnya, manajemen adalah suatu proses pengkoordinasian kegiatan kerja agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien bersama orang lain dan dengan hasil yang maksimal serta pekerjaan terlaksana secara maksimal. Untuk lebih memahami tentang manajemen, kurang lengkap rasanya jika pernah mendengar perkataan para pakar manajemen. Diantaranya:

1. Menurut Mary Parker Follett, manajemen merupakan suatu seni karena melakukan pekerjaan melalui orang lain memerlukan keahlian khusus.

2. Menurut Horold Koontz dan Cryil O'Donnell, kepemimpinan adalah upaya untuk mencapai tujuan tertentu melalui tindakan orang lain.

3. Gr. Terry mengatakan manajemen adalah suatu proses khas perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan dan pengarahan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan pengertian teknis di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu konsep atau upaya melaksanakan tindakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau sumber daya lainnya sehingga menjadi terarah dan terorganisir dengan tujuan tetap atau yang diinginkan (Nasri, 2020).

2) Kegunaan Manajemen

Kegunaan manajemen dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat yang diberikan manajemen sebagai suatu ilmu kepada seluruh elemen organisasi, baik yang berbentuk perusahaan maupun struktur organisasi masyarakat lainnya, termasuk lembaga pendidikan. Teori-teori yang terkandung dalam manajemen dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai realitas manajemen di masyarakat. Keuntungan praktisnya adalah bergunanya penerapan teori dalam praktik nyata. Lembaga pendidikan dan organisasi lain dapat menjalankan fungsi manajemen beserta sekolahnya sebagai bagian dari sistem lembaga pendidikan atau organisasi lain dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip manajemen. Praktik manajemen adalah elemen dasar yang melekat dalam proses manajemen yang digunakan manajer sebagai acuan untuk mencapai tujuannya. Penggunaan manajemen pertama kali diperkenalkan oleh industrialis Perancis Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ia menyebutkan lima kegunaan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi dan pengendalian (Nasri, 2020).

3) Sumber Daya Manusia

Kualitas suatu negara tergantung pada sumber daya manusianya. Sebab, dengan sumber daya manusia terbaik suatu negara mampu bersaing dengan negara-negara di dunia dan tidak tertinggal dalam segala bidang. Dan jika dikelola dengan baik, hasilnya bisa bermanfaat bagi masyarakat. Sebab jika melihat Indonesia dan melihat sumber daya alamnya, Indonesia mempunyai banyak sekali sumber daya alam baik itu hasil pertanian dari laut maupun hasil pertanian dari udara, namun sumber daya manusianya masih kurang dan pengelolaannya kurang baik. Masyarakat tidak pernah sebahagia ini (Nasri, 2020).

Oleh karena itu, kita perlu meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Kalau bicara masalah SDM, ada dua aspek: kualitas dan kuantitas. Kuantitas mengacu pada jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kontribusinya terhadap pembangunan kurang dari kualitas. Meskipun banyaknya sumber daya manusia yang berkualitas buruk, namun hal tersebut menjadi beban bagi pembangunan negara. Saat ini, kualitas mengacu pada kualitas sumber daya manusia, tidak hanya terkait dengan kemampuan fisik, tetapi jugakemampuan non-fisik (pengetahuan dan pikiran) (Nasri, 2020).

Ada dua aspek kualitas manusia: fisik dan-non-fisik mengacu pada Ciri fisik mempengaruhi kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan lainnya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Anda dapat mempertimbangkan dua hal berikut: Anda dapat mencoba meningkatkan kualitas fisik melalui kesehatan dan gizi. Saat ini kegiatan pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu atau meningkatkan kemampuan non fisik. Dengan demikian, sumber daya manusia Indonesia dapat ditingkatkan melalui pendidikan (Nasri, 2020).

4) Tujuan Manajemen SDM Pendidikan

Manajemen yang baik harus mempunyai tujuan dan manfaat yang baik pula. Karena tidak memiliki tujuan yang jelas, organisasi menjadi tidak efektif. Selain itu, tidak ada pemahaman yang jelas tentang apa tujuannya. Anda perlu mengetahui beberapa hal. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, meliputi:

a) Tujuan masyarakat secara keseluruhan

Di luar tempat organisasi beroperasi, organisasi tersebut menghasilkan, dalam arti sebenarnya, “hasil” dan “layanan” untuk kelompok tertentu di Masyarakat Artinya, “produk”, apapun bentuk barang atau jasanya, hendaknya diartikan dalam arti luas, tidak terbatas pada pengertian klasiknya, yaitu barang atau jasa yang disediakan oleh organisasi yang kuat di bidang Pemasaran. Melalui penafsiran ini jelas bahwa suatu organisasi tidak dapat mempertahankan dan mempertahankan eksistensinya tanpa mengaitkan tujuannya dengan tujuan masyarakat luas. Pada dasarnya fokus utama adalah “kelompok pelanggan” organisasi. Ini berarti bahwa tidak ada organisasi yang dapat berdiri dan terus berdiri sendiri tanpa konteks (Nasri, 2020).

Artinya pengurus setiap organisasi harus merespon permintaan orang-orang yang dikirim ke organisasi tersebut. Dengan kata lain, setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi. Hakikat kurangnya manajemen yang menghubungkan pencapaian tujuan dengan pencapaian tujuan masyarakat secara umum dapat dilihat dalam dua situasi. Pertama, masyarakat kehilangan kepercayaan terhadap institusi otoritas. Kedua, karena hilangnya kepercayaan, warga negara tidak lagi mendukung kebijakan dan tindakan pemerintah. Jelas bahwa jika sebuah organisasi kehilangan kepercayaan dan dukungan dari masyarakat, maka organisasi tersebut bisa hilang dengan sangat cepat. Padahal, pemenuhan kewajiban sosial organisasi penting bukan hanya karena pertimbangan penting tetapi juga untuk kepentingan organisasi (Nasri, 2020).

b) Pengelolaan tujuan mencapai tujuan organisasi

Sumber daya manusia yang baik berorientasi pada pertumbuhan organisasi. Kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Apapun tujuan organisasi yang Anda capai. Pembentukan unit-unit organisasi untuk mengelola sumber daya manusia tidak diciptakan sebagai suatu proyek, tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerja seluruh organisasi. Hal ini menjadi lebih jelas ketika kita mengingat bahwa departemen sumber daya manusia memainkan peran sekunder, bukan peran utama.

Artinya memang benar suatu karya, apapun namanya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam berbagai tahapankaryanya. Namun, tujuan departemen atau tujuan tambahan ini harus sesuai dengan kerangka rencana awal. Dengan kata lain, harus mendukung berbagai aktivitas utama yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai berbagai tujuan dan fungsi pendukungnya. Ini disebut “unit fungsional”.

Dengan kata lain, tercapainya sasaran kinerja berarti sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Metode dan proses ini meliputi perencanaan karir, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan gaji, pengembangan staf, pendidikan dan pelatihan, serta pemeliharaan hubungan kerja hingga pemutusan hubungan kerja atau pensiun (Nasri, 2020).

c) Mencapai tujuan pribadi

Bekerja di berbagai organisasi untuk mendapatkan kompensasi jugaberarti tentang keimanan ketika bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Bisakah manusia memenuhi segala macam kebutuhan, bukan hanya benda saja. Ini mencakup bidang-bidang seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan materi lainnya, serta kebutuhan lain seperti kebutuhan sosial, reputasi, emosional dan psikologis. Keterlibatan dalam berbagai organisasi sosial seperti acara sosial, olahraga, klub, dll. hal ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan asosiasi dengan lebih baik, bukan sebagai sarana untuk menghasilkan uang (Nasri, 2020).

5) Fungsi-Fungsi Manajemen SDM Pendidikan

Casteter membagi fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Perencanaan adalah serangkaian kegiatan yang mengantisipasi kebutuhan dan keinginan lingkungan serta menyediakan sumber daya manusia yang sesuai untuk situasi tersebut. Selain itu, ada upaya untuk menentukan kebutuhan pekerja dalam jangka waktu tertentu dari segi kualitas dan kuantitas dengan cara tertentu (Nasri, 2020).

Ada dua komponen utama dalam perencanaan SDM: posisi dan orang. Fase perencanaan sumber daya manusia bersifat jangka pendek dan jangka panjang, dan melibatkan pengisian posisi saat ini di hadapan masyarakat dan jangka pendek serta mempertimbangkan dampak dari kesesuaian yang tinggi antara posisi tersebut dan komunitas. Saat ini, visi jangka panjang memiliki banyak aspek yang berbeda, antara lain: a) Perencanaan pengelolaan masa depan, fokus pada orang yang tepat untuk melaksanakannya, dan memperoleh posisi penuh dalam struktur pengelolaan masa depan. b) Proses perencanaan berkaitan erat dengan rencana aksi jangka panjang lainnya. c) Jika memungkinkan, karyawan saat ini harus dievaluasi dan ditempatkan pada posisi yang sesuai, dan terakhir d) perbedaan antara karyawan saat ini dan calon karyawan harus diidentifikasi dalam proses perekrutan (Nasri, 2020).

Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian langkah. Hubungan sistematis dari proses atau aktivitas terkait yang terjadi dengan cara yang jelas dan bermakna untuk mencapai suatu tujuan. Prosesnya merupakan serangkaian langkah yang berurutan dan saling bergantung dan proses perencanaan sumber daya manusia meliputi (a) pengembangan gagasan perencanaan sumber daya manusia dan (b) peramalan struktur organisasi dan kebutuhan sumber daya manusia. (c) Investasi sumber daya manusia telah siap. (d) Perkiraan Pengumuman SDM. (e) Implementasi SDM. Terakhir (f) Rencana Manajemen SDM (Nasri, 2020).

D. Hasil Belajar Siswa

1) Pengertian Hasil Belajar

Hasil belajar adalah keterampilan yang diperoleh siswa setelah menerima pengalaman belajar dari guru atau instruktur. Beberapa pengalaman yang diterima siswa ada pada ranah emosional, mental, dan intelektual. Hasil belajar memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan guru dapat menggunakan hasil tersebut untuk mengkonfirmasi perkembangan pengalaman atau pengetahuan yang diperoleh siswa dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan pembelajaran melalui kegiatan mengajar dan pembelajaran berikutnya (Agusti dan Aslam, 2022).

Dalam menyampaikan informasi pada saat kegiatan belajar mengajar, diperlukan media sebagai sarana transfer ilmu dari guru kepada siswa, dan media sangat penting untuk menyampaikan ilmu kepada siswa. Kehadiran media meningkatkan proses pembelajaran dan siswa belajar lebih cepat. Ada juga sarana dan prasarana yang dapat digunakan guru untuk menyampaikan informasi. Namun, jika siswa tidak sepenuhnya memahami kurikulum mata pelajaran dan media yang tersedia tidak memadai, maka kemampuan mereka untuk terlibat dengan apa yang disajikan akan berkurang (Agusti dan Aslam, 2022).

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa

a. Pengaruh IQ terhadap hasil belajar siswa

IQ telah menjadi ukuran standar kecerdasan selama bertahun-tahun. Bahkan saat ini masih banyak orang tua yang mengharapkan anaknya cerdas dan memiliki IQ di atas normal (di atas 100). Namun berdasarkan pengamatan dan pengalaman manusia, banyak orang dengan IQ tinggi yang berhasil dalam studinya tetapi tidak dalam profesi atau pekerjaannya. Kecerdasan adalah kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan belajar dari pengalaman. Banyak faktor yang mempengaruhi kecerdasan dan dapat terdapat perbedaan antara kecerdasan seseorang dengan kecerdasan orang lain. Faktor internal (kondisi lahir),

kematangan (perkembangan organ fisik dan mental), struktur (lingkungan luar yang mempengaruhi perkembangan pengetahuan), kebutuhan (motivasi berinteraksi) dan kebebasan (metode yang dipilih untuk memecahkan masalah) merupakan faktor yang mempengaruhi siswa untuk mencapai hasil belajar yang baik (Gunawan, Kustiani, & Hariani, 2018).

b. Pengaruh PBL terhadap hasil belajar

Model PBL merupakan suatu pendekatan pembelajaran yang menggunakan permasalahan dunia nyata sebagai konteks untuk membantu siswa mempelajari berpikir kritis dan keterampilan pemecahan masalah serta memperoleh pengetahuan dan konsep mata pelajaran. Berdasarkan penjelasan teori di atas, penggunaan model PBL dalam pembelajaran akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Model PBL dirancang agar siswa dapat berpikir kritis, kreatif, dan mampu memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungannya. Hal ini mendorong siswa untuk berpikir keras untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Peran guru dalam pembelajaran menggunakan model PBL berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Guru menggunakan model PBL dalam mengajar untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Harapannya dengan model PBL ini siswa dapat memperoleh nilai yang baik dalam hasil belajarnya (Gunawan, Kustiani, & Hariani, 2018).

c. Pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar

Dimiyati dan Mujiono menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang, juga dalam kegiatan belajar, motivasi mendorong seseorang untuk belajar mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi belajar merupakan penggerak umum siswayang membangkitkan kegiatan belajar dan mengarahkan kegiatan belajar sehingga tujuan yang diinginkan siswa tercapai. Motivasi meningkatkan semangat belajar siswa. Jika motivasi belajar siswa tinggi maka hasil belajarnya optimal, dan sebaliknya jika motivasi belajar siswa rendah maka hasil belajarnya kurang optimal. Motivasi dianggap penting dalam belajar dan belajar, motivasi memotivasi perilaku dan mempengaruhi serta mengubah perilaku. Motivasi yang berasal dari dalam diri siswa mempengaruhi hasil belajar siswa, nilai terbaik di kelas pasti akan belajar lebih giat dari biasanya, sedangkan motivasi yang berasal dari luar siswa akan memperkuat motivasi yang sudah ada dalam diri siswa, jika anak menerima Juara 1 di kelas akan mendapat bingkisan dari orang tuanya, hal ini tentunya akan menambah motivasi belajar siswa (Gunawan, Kustiani, & Hariani, 2018).

4. CONCLUSION

Manajemen sumber daya pendidikan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap hasil belajar siswa. Penelitian ini mengevaluasi pengaruh berbagai aspek manajemen sumber daya pendidikan, seperti ketersediaan dan kualitas tenaga pendidik, fasilitas pembelajaran, bahan ajar, dan sumber daya lainnya, terhadap prestasi akademik siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah dengan manajemen sumber daya pendidikan yang baik, di mana kebutuhan sumber daya terpenuhi secara memadai dan dikelola dengan tepat, cenderung memiliki siswa dengan hasil belajar yang lebih tinggi. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian nilai rata-rata yang lebih baik, tingkat kelulusan yang lebih tinggi, dan persentase siswa yang melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya lebih besar.

Faktor-faktor seperti rasio siswa per guru yang ideal, kualifikasi dan kompetensi guru yang memadai, ketersediaan fasilitas pembelajaran yang lengkap dan terawat dengan baik, serta akses terhadap bahan ajar dan sumber belajar yang berkualitas terbukti memberikan kontribusi positif terhadap hasil belajar siswa. Namun, penelitian juga mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya pendidikan yang kurang optimal dapat menghambat proses pembelajaran dan berdampak negatif pada hasil belajar siswa. Kekurangan sumber daya, seperti jumlah guru yang terbatas, fasilitas yang kurang memadai, atau kurangnya bahan ajar, dapat menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran dan hasil belajar yang rendah.

REFERENCES

- Agusti, N. M., & Aslam, A. (2022). Efektivitas media pembelajaran aplikasi wordwall terhadap hasil belajar ipa siswa sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5794-5800.
- Gunawan, G., Kustiani, L., & Hariani, L. S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar siswa. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 12(1), 14-22.
- Magdalena, I., Ridwanita, A., & Aulia, B. (2020). Evaluasi belajar peserta didik. *Pandawa*, 2(1), 117-127.
- Nasri, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. *PANDAWA*, 2(1), 166-179.
- Rohayatul, F. N. (2022). PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA SMA YA BAKII 01 KESUGIHAN. *Jurnal Tawadhu*, 6(1), 70-76.
- Telung, U., Mantiri, M., & Kairupan, J. (2019). Dampak Pemekaran Desa Dalam Menjaga Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Studi Di Desa Raringis, Raringis Utara, Raringis Selatan, Kecamatan Langowan Barat). *Jurnal Eksekutif*, 3(3).