

## **Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke**

**Mieke Yose Luciana Rumbewas<sup>1</sup>, Lila Santi<sup>2</sup>, Herman CMS. Rumulus<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> STIA Karya Dharma Merauke

Email : [lilasanti@stiakd.ac.id](mailto:lilasanti@stiakd.ac.id) <sup>1)</sup> [hermanrumulus@yahoo.com](mailto:hermanrumulus@yahoo.com) <sup>3)</sup>

(Diterima Juli 2026); Disetujui Agustus 2026); Dipublikasikan September 2026)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji t (parsial), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,860 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,731 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,534 menunjukkan bahwa variabel sumber daya manusia memberikan kontribusi pengaruh sebesar 53,4% terhadap efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan, sedangkan sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin tinggi efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Pengembangan Kurikulum, Tenaga Kependidikan

### **Abstract**

This study aims to determine the influence of human resources (HR) on the effectiveness of curriculum development and educational personnel at the Merauke Regency Education and Culture Office. The research method used was a quantitative method with a survey approach. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires and observation. The data obtained were analyzed using simple linear regression, the t-test (partial), and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that Human Resources (HR) have a positive and significant effect on the effectiveness of curriculum development and educational personnel at the Merauke Regency Office of Education and Culture. The t-test results show that the calculated t-value of 5.860 is greater than the critical t-value of 2.042, and the significance value of 0.000 is less than 0.05. The regression coefficient of 0.731 indicates that every improvement in the quality of human resources will enhance the effectiveness of curriculum development and educational personnel. Meanwhile, the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.534 indicates that the human resources variable accounts for 53.4% of the variation in the effectiveness of curriculum development and educational personnel, while 46.6% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the research results, it can be concluded that the higher the quality of human resources, the greater the effectiveness of curriculum development and educational personnel at the Merauke Regency Education and Culture Office.

**Keywords:** Human Resources, Effectiveness, Curriculum Development, Educational Staff

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sektor publik, khususnya bidang pendidikan, kualitas dan kuantitas SDM menjadi unsur penting yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan layanan pendidikan. Keberhasilan pembangunan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan yang baik, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut secara efektif dan berkelanjutan. Menurut Dessler (2020), Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang harus dikelola melalui perencanaan, pengembangan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian motivasi agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola kualitas dan kuantitas tenaga kerjanya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sutrisno (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi karena memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, dan beradaptasi terhadap perubahan. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusia yang menjadi penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, keberadaan SDM yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, efektivitas SDM memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan pengembangan kurikulum dan peningkatan kualitas tenaga kependidikan. Menurut Robbins dan Coulter (2021), efektivitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kemampuan organisasi dalam mengarahkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan secara efisien dan produktif. Efektivitas tersebut tercermin melalui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta fungsi organisasi secara optimal. Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu pendidikan, serta relevansi dan efisien pengelolaan pendidikan guna menghadapi tantangan perkembangan lokal, nasional, dan global. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui Pengembangan kurikulum dan Tenaga Kependidikan memiliki tugas utama dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan Pengembangan kurikulum, serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Secara struktural, Bidang Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke terdiri atas tiga seksi, yaitu Seksi Tenaga Kependidikan, Seksi Penetapan Kurikulum Muatan Lokal Pendidikan Sekolah Dasar, dan Seksi Penetapan Kurikulum Mulok PAUD dan Pendidikan Nonformal. Bidang ini dipimpin oleh satu kepala bidang dengan

dukungannya tiga kepala seksi serta sejumlah staf pelaksana. Namun demikian, berdasarkan data yang diperoleh peneliti, jumlah sumber daya manusia yang tersedia pada bidang tersebut masih tergolong terbatas dibandingkan dengan beban kerja yang harus ditangani. Jumlah pegawai yang bertugas pada Seksi Tenaga Kependidikan Sebanyak 12 orang, Seksi Penetapan Kurikulum Muatan Lokal Pendidikan Sekolah Dasar sebanyak 8 orang, dan Seksi kurikulum Muatan Lokal PAUD dan Pendidikan Nonformal sebanyak 11 orang. Dengan Jumlah personil tersebut, bidang ini harus melayani dan melakukan pembinaan terhadap sekitar 4.000 guru serta mengawasi 55 PAUD, 105 TK, 26 PKBM, 209 SD, 67 SMP, 25 SMA dan 20 SMK yang tersebar di wilayah Kabupaten Merauke.

Kondisi geografis Kabupaten Merauke yang memiliki wilayah luas dan terdapat banyak sekolah yang berada di daerah terpencil semakin memperbesar tantangan pelaksanaan tugas bidang pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan. Keterbatasan jumlah pegawai menyebabkan pelaksanaan monitoring, evaluasi, pembinaan, dan pengawasan terhadap satuan pendidikan belum dapat dilakukan secara optimal. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat sekolah-sekolah di wilayah terpencil yang belum sepenuhnya menerapkan Kurikulum Merdeka secara optimal meskipun kebijakan tersebut telah diberlakukan sejak tahun 2022, Kondisi ini disebabkan oleh terbatasnya kemampuan bidang pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan dalam memberikan sosialisasi, pendampingan, pelatihan, serta pengawasan secara merata kepada seluruh satuan pendidikan. Selain itu, masih ditemukan ketimpangan distribusi guru, khususnya guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), antara wilayah perkotaan dan wilayah terpencil. Beberapa sekolah di daerah terpencil mengalami kekurangan tenaga pendidik, sedangkan sekolah lain memiliki jumlah guru yang relatif memadai. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan kuantitas SDM berpotensi memengaruhi kualitas kinerja organisasi. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi efektifitas pelaksanaan evaluasi kurikulum, serta mengurangi intensitas pembinaan tenaga kependidikan. Akibatnya, tujuan peningkatan mutu pendidikan yang diharapkan sulit tercapai secara optimal. Di sisi lain, Kualitas SDM juga menjadi tantangan tersendiri. Perkembangan Kurikulum nasional yang terus berubah menuntut aparatur bidang pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam bidang teknologi informasi, analisis data pendidikan, manajemen pendidikan, serta pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan lokal. Apabila peningkatan kompetensi tidak dilakukan secara berkelanjutan, maka efektifitas pelaksanaan tugas organisasi dapat menurun. Dilihat dari kondisi tersebut, efektivitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. Efektivitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan jumlah pegawai yang tersedia, tetapi juga mencakup kompetensi, produktivitas, motivasi kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual yang terjadi di Bidang Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. Secara ideal, bidang ini memerlukan sumber daya manusia yang memadai baik dari aspek kualitas maupun kuantitas untuk melaksanakan fungsi pengembangan kurikulum dan pembinaan tenaga kependidikan secara efektif. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni terhadap efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif (korelasional). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) melalui data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang aktif bertugas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke yang berjumlah 32 orang. Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan representatif sehingga jumlah sampel juga adalah sebanyak 32 orang. Instrumen penelitian yaitu berupa kuisioner yang disusun berdasarkan skala Likert (skor 1 sampai 5) yang kemudian disebarkan kepada seluruh sampel penelitian. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator sebagai berikut:

**Tabel 1. Indikator Penelitian**

| <b>Variabel</b>                              | <b>Indikator</b>                                                                                                                            |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Variabel X) SDM<br>(Dessler, 2020)          | <ul style="list-style-type: none"><li>- Kualifikasi SDM</li><li>- Kompetensi SDM</li><li>- Kuantitas SDM</li><li>- Distribusi SDM</li></ul> |
| Variabel (Y)<br>Efektivitas<br>(Tyler, 2020) | <ul style="list-style-type: none"><li>- Perancangan</li><li>- Pelaksanaan</li><li>- Evaluasi</li><li>- Capaian Kinerja</li></ul>            |

Teknik pengolahan data menggunakan tiga (3) cara yaitu penghitungan, pengkodean serta tabulasi. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan program SPSS yang

meliputi beberapa teknik analisis diantaranya yaitu:

1. Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal.
2. Uji linieritas yang berfungsi untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel X dan variabel Y bersifat linier.
3. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Sumber Daya Manusia (X) terhadap Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan (Y).
4. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Sumber Daya Manusia (X) terhadap Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan (Y).
5. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh dari total 32 responden, selanjutnya dicari persebaran distribusi jawaban, baik dari variabel X maupun variabel Y, sehingga memperoleh hasil rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 2. Rekapitulasi Variabel X**

| Indikator | Skor | Skor Maks | Persentase (%) | Kategori |
|-----------|------|-----------|----------------|----------|
| X1        | 433  | 640       | 67,66%         | Baik     |
| X2        | 474  | 640       | 74,06%         | Baik     |
| X3        | 409  | 640       | 63,91%         | Baik     |
| X4        | 443  | 640       | 69,22%         | Baik     |

Berdasarkan hasil rekapitulasi Variabel X, diperoleh nilai rata-rata sebesar 68,71% yang termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada Bidang Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah X2 (74,06%), sedangkan nilai terendah terdapat pada X3 (63,91%), namun seluruh indikator masih berada dalam

kategori baik. Dengan demikian, kondisi sumber daya manusia dinilai sudah memadai, meskipun masih perlu peningkatan pada beberapa aspek agar mencapai kategori sangat Baik.

**Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Y**

| Indikator | Skor | Skor Maks | Persentase | Kategori |
|-----------|------|-----------|------------|----------|
| Y1        | 483  | 640       | 75,47%     | Baik     |
| Y2        | 479  | 640       | 74,84%     | Baik     |
| Y3        | 487  | 640       | 76,09%     | Baik     |
| Y4        | 458  | 640       | 71,56%     | Baik     |

Berdasarkan Tabel 3 mengenai rekapitulasi Variabel Efektivitas (Y), diperoleh rata-rata persentase sebesar 74,49% yang berada pada kategori Baik. Seluruh indikator berada pada kategori baik ini menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan telah terlaksana dengan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proses perancangan, pelaksanaan, evaluasi, serta aspek pendukung lainnya dalam pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan telah berjalan secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel Efektivitas (Y) dinilai telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Analisis data pertama yang dilakukan yaitu uji normalitas. Uji Normalitas dilakukan memakai metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa :

- a. Variabel X memiliki signifikansi sebesar 0,741
- b. Variabel Y memiliki signifikansi sebesar 0,275

Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada kedua variabel berdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel    | Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-------------|------------------------|------------|
| SDM         | 0,741                  | Normal     |
| Efektivitas | 0,275                  | Normal     |

Uji kedua yang dilakukan yaitu uji linieritas. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel X dan Variabel Y. Hasil analisis menunjukkan bahwa :

|||||

- Nilai Signifikasi Linearitas sebesar 0,000
- Nilai signifikasi deviation from linearity sebesar 0.824

Karena nilai signifikansi linearitas  $<0,05$  dan deviasi dari linearitas  $>0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y bersifat Linear.

**Tabel 5. Hasil Uji Linaeritas**

| Keterangan               | Sig.  |
|--------------------------|-------|
| Linearity                | 0,000 |
| Deviation from Linearity | 0,824 |

Analisis data berikutnya yaitu analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Hasil analisis menunjukkan bahwa :

- Nilai F hitung sebesar 34,334
- Nilai signifikansi sebesar 0,000

Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi dinyatakan signifikansi sehingga variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Model Regresi (ANOVA)**

|               |             |
|---------------|-------------|
| <b>Hitung</b> | <b>Sig.</b> |
| 34,334        | 0,000       |

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5. Diperoleh nilai F hitung sebesar 34,334 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas.

Analisis keempat yaitu mencari koefisien determinasi di mana analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh :

- Nilai R sebesar 0,731
- Nilai R Square sebesar 0,534

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| R     | R Square |
|-------|----------|
| 0,731 | 0,534    |

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,731 yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel SDM dan Efektivitas. Nilai R Square sebesar 0,534 menunjukkan bahwa variabel SDM mampu menjelaskan pengaruh terhadap Efektivitas sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti sarana dan prasarana, kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, kebijakan organisasi dan lain-lain.

Analisis terakhir yang digunakan yaitu uji t, di mana analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Efektivitas Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan (Y). hasil analisis ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji t**

| Variabel | B     | Std. Error | Beta  | t<br>hitung | Sig.  | Keterangan             |
|----------|-------|------------|-------|-------------|-------|------------------------|
| Constant | 5,197 | 1,735      | -     | 2,995       | 0,005 | Signifikan             |
| SDM      | 0,731 | 0,125      | 0,731 | 5,860       | 0,000 | Berpengaruh Signifikan |

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel SDM sebesar 5,860 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel SDM berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas. Nilai koefisien regresi sebesar 0,731 menunjukkan bahwa setiap peningkatan SDM sebesar 1 satuan akan meningkatkan Efektivitas sebesar 0,731 satuan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,860 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga didapatkan hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,731 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas SDM sebesar 1 satuan akan meningkatkan efektivitas

pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan sebesar 0,731 satuan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh SDM terhadap efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan dapat diterima.

## Pembahasan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen penting guna menjamin jalannya proses pekerjaan di setiap organisasi/institusi. Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke sebagai salah satu institusi penjamin jalannya proses pendidikan yang berkualitas di Kabupaten Merauke, juga memerlukan SDM-SDM yang memadai dan terampil agar tujuan tersebut dapat tercapai. Namun terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi faktual yang didapatkan, khususnya terjadi pada Bidang Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan. Jumlah pegawai yang ada pada bidang ini tidak sebanding dengan jumlah sekolah dari tingkat TK sampai SMA di kabupaten Merauke yang dilayani. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai menjadi sangat besar, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan seoptimal mungkin. Kondisi geografis Merauke yang memiliki wilayah sangat luas serta terdapat banyak sekolah yang berada pada daerah terpencil turut memperbesar tantangan pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut dilakukan analisis statistik terhadap data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 32 responden.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa variabel Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan pemahaman terhadap tugas yang baik cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dibandingkan pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah. Kemampuan tersebut memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, sebagian besar pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap kondisi sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kemampuan tersebut tercermin dari pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,

mencapai target kerja yang telah ditentukan, menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik, serta mampu menggunakan sumber daya organisasi secara efisien. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan tersebut digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut teori ini, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena manusia merupakan pelaksana seluruh kegiatan organisasi. Selain itu, teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dibandingkan organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi yang rendah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke tidak hanya dipengaruhi oleh tersedianya fasilitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam memanfaatkan fasilitas tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu memanfaatkan sarana dan prasarana kerja secara optimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke, kualitas sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan karena instansi ini memiliki tugas yang kompleks dalam mengelola pelayanan pendidikan. Pegawai dituntut untuk mampu memberikan pelayanan administrasi yang cepat, tepat, dan sesuai ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, kemampuan pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya menjadi faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja dinas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dicapai. Sebaliknya, apabila kualitas sumber daya manusia rendah maka efektivitas kerja pegawai cenderung mengalami penurunan sehingga tujuan organisasi menjadi sulit dicapai secara optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah penelitian bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta peningkatan keterampilan kerja perlu terus dilakukan agar efektivitas kerja pegawai dapat semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa "Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke". Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, hipotesis sebesar 5,860 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila kualitas sumber daya manusia menurun maka efektivitas kerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **PENUTUP**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merauke. Peningkatan kualitas SDM berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dalam pelaksanaan pengembangan kurikulum dan pengelolaan tenaga kependidikan, sebagaimana ditunjukkan pada hasil nilai koefisien regresi sebesar 0.731. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan sebesar 0,731 satuan. Selain itu SDM memberikan pengaruh sebesar 53,5% terhadap efektivitas pengembangan kurikulum dan tenaga kependidikan, sementara sisanya yaitu sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pentingnya penguatan kualitas serta kapasitas SDM sebagai salah satu faktor pendukung demi terwujudnya pengembangan kurikulum dan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2020). Human resource management. Boston: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (2016). Management. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tyler, R. W. (2020). Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago: University of Chicago Press.
- Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.