

SKRIPSI

ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SMAN 3 TAPUNG HULU (Studi Kasus Guru PNS dan Guru Honorer SMAN 3 Tapung Hulu)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



Oleh :

JIHAN ALFATH THREE
NPM : 175210404

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SMAN 3 TAPUNG HULU (Studi Kasus Guru PNS dan Guru Honorer SMAN 3 Tapung Hulu)

OLEH

JIHAN ALFATH THREE

175210404

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia yang belum optimal di SMAN 3 Tapung Hulu yang disebabkan oleh komitmen dan pemberdayaan sumberdaya manusia. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu. Penelitian ini dilakukan di SMAN 3 Tapung Hulu. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 23 Guru PNS dan 7 Guru honorer, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data, penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel manajemen sumber daya manusia adalah 796. Nilai ini ada dalam rentang 780 – 960, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMAN 3 Tapung Hulu berjalan dengan sangat baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan sekolah yang membutuhkan sumber daya yang baik demi kelancaran sekolah tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

Kata Kunci: Penerapan, Manajemen Sumber Daya Manusia

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim. Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat serta karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan usulan penelitian dengan **"ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SMAN 3 TAPUNG HULU."** Penulisan usulan penelitian ini bermaksud untuk memenuhi syarat dalam penyusunan skripsi di Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat bantuan dari banyak pihak yang sudah mendukung serta membimbing penulis. Kasih yang tulus, penghargaan, ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada Ayahanda Jahran dan Ibunda Nuraini, Abang Apri Saputra dan Fitra Apriyandi serta keluarga besar penulis, terima kasih atas doa, bimbingan, nasihat, kasih sayang, motivasi, dan pengorbanan materil nya selama penulis menempuh studi di Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCI. selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Pimpinan Fakultas Ekonomi, yaitu Bapak Dekan, WD I, WD II, WD III, dan juga kepada staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Para pimpinan Prodi Manajemen, yaitu Kepala Prodi, Sekretaris Prodi beserta staffnya.

5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, SE, MM. selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing serta selalu memberi arahan kepada penulis.
6. Segenap bapak/ibu Dosen selaku staf pengajar beserta staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Sahabat-sahabat terdekatku Dian Efraim, Ermi Setyawati, Kamilatul Hidayah, Nunung Susilo Putri, Sukma Aprila, Elsy Rani Cahya, Rima Sri Wahyuni, Bella Novelita yang selalu memberi semangat dan menghibur saya ketika lelah dan selalu mendukung saya.
8. Seluruh teman-teman Seperjuangan Manajemen Angkatan 2017, keluargaku Himari Riau-Pekanbaru. Terima kasih atas dukungan baik secara moral dari kalian semua.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan naskah skripsi ini.

Rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak atas segala doa dan dukungannya semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala, membalas semua kebaikan yang sudah mereka berikan kepada penulis. Aamiin.

Akhir kata penyusun ucapkan banyak terima kasih banyak kepada seluruh pihak yang membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufik dan karunianya dalam setiap kebaikan kita serta diberikan balasan oleh-Nya. Aamiin.

Pekanbaru, 01 Mei 2021

Penulis

JIHAN ALFATH THREE

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	12
2.1 Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Struktur Penelitian	29
2.4 Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Lokasi/Objek Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.4.1 Analisis Data.....	33
3.4.2 Jenis dan Sumber Data	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	36
4.1 Sejarah Singkat Sekolah	36
4.2 Visi dan Misi	36
4.2.1 Visi SMAN 3 Tapung Hulu.....	36
4.2.2 Misi SMAN 3 Tapung Hulu	37
4.3 Manajemen dan Organisasi.....	37
4.4 Lingkup Layanan	37
4.5 Struktur Organisasi Sekolah	38
4.6 Uraian Tugas Tanggung Jawab Dan Wewenang.....	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Identitas Responden.....	40
5.1.1 Hasil Pengumpulan Data	40

5.1.2 Jenis Kelamin	40
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	41
5.1.4 Masa Kerja.....	43
5.1.5 Tingkat Usia	43
5.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	44
5.2.1 Uji Validitas.....	44
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	46
5.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan	47
5.3.1 Hasil Penelitian Deskriptif.....	47
5.3.1.1 Analisis Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia .47	
5.3.1.1.1 Perencanaan.....	47
5.3.1.1.2 Rekrutmen	49
5.3.1.1.3 Pelatihan	50
5.3.1.1.4 Kompensasi	50
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
6.1 Kesimpulan	57
6.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Guru dan Staf SMAN 3 Tapung Hulu.....	9
Tabel 1.2	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 1.3	Operasional Variabel	31
Tabel 3.2	Daftar Guru SMAN 3 Tapung Hulu	32
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Guru SMAN 3 Tapung Hulu.....	41
Tabel 5.2	Tingkat Pendidikan Guru SMAN 3 Tapung Hulu	42
Tabel 5.3	Masa kerja Guru SMAN 3 Tapung Hulu	43
Tabel 5.4	Usia Guru SMAN 3 Tapung Hulu	44
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrumen	45
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	46
Tabel 5.7	Rekapitulasi Data Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.....	47
Tabel 5.8	Rekapitulasi Data Mengenai Mutu Sekolah	48
Tabel 5.9	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	49
Tabel 5.10	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai pelatihan kinerja pegawai diberikan secara baik	51
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai pengelolaan disekolah dilakukan secara baik	51
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai pemberian gaji sudah sesuai dengan standar pendidikan.....	52

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai insentif saya adalah adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan dan sebanding dengan pegawai lain.....	53
Tabel 5.15	Rekapitulasi Data Mengenai Manajemen Sumber daya Manusia.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3	Struktur Penelitian.....	29
Gambar 4.5	Struktur Organisasi SMAN 3 Tapung Hulu	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Rekapitulasi Data Kuesioner

Lampiran 3 Analisis SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang telah dilakukan oleh sebuah organisasi sekola dalam mengatur sumber daya manusia untuk bisa mengarahkan dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan SMAN 3 Tapung Hulu, yaitu: perencanaan (planning) merupakan diskusi dalam penetapan keputusan untuk masa yang akan datang. Selanjutnya, rekrutmen (Recruitment) merupakan mencari suatu kandidat untuk mengisi posisi kosong didalam suatu organisasi

Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan, pelatihan (training) masuk ke dalam fungsi manajemen merupakan penyampaian ilmu yang melibatkan pegawai dengan tujuan supaya kinerja pegawai meningkat. Selain pelatihan ada kompensasi merupakan penghargaan prestasi karyawan yang berupa gaji upah pokok jaminan kesehatan dan bayaran insentif lainnya.

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mengetahui bahwa saat ini di Indonesia diterapkan 12 tahun wajib belajar yang telah di tetapkan pemerintah. Itu semua dilakukan untuk investasi masa panjang Negara ini. Pendidikan yang bermutu berpotensi tinggi untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, dengan tujuan meningkatkan income pendapatan

Negara terutama di Indonesia. Pendidikan diperlukan untuk semua usia, tidak ada batasan umum untuk menuntut ilmu.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Sementara itu Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa: sumber daya manusia mengandung dua pengertian pertama, usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan pengertian kedua adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa perbaikan "human factor" akan memberikan kontribusi yang besar pada laju pertumbuhan pembangunan, sehingga peningkatan sumber daya dipandang sebagai kunci keberhasilan dalam pembangunan yang dapat menjamin kemajuan dan kestabilan ekonomi. Menurut teori human capital, kualitas sumber daya manusia selain ditentukan oleh kesehatan, juga ditentukan oleh pendidikan. Sebagai Negara yang sedang berkembang,

Indonesia menerapkan salah satu strategi dalam peningkatan sumber daya manusia adalah peningkatan pendidikan. Pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan (keahlian) guru, pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan agar sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standar kriteria yang diinginkan sebelum melakukan peningkatan sumber daya manusia diperlukan pendidikan yang bermutu merupakan salah

satu kunci berhasilnya penerapan sumber daya manusia yang lebih baik. Kualitas sumber daya yang baik bertujuan untuk Perlunya peningkatan sumber daya guru di sekolah, karena guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dimilikinya. Guru merupakan ujung tombak pendidikan, sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1). suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang

pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, karena guru merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru dalam bekerja di sekolah, sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan professional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu memuaskan hasil yang akan di peroleh nantinya dalam melakukan kegiatan sekolah. Sumber daya manusia yang baik akan menunjukkan mutu sekolah tersebut oleh sebab itu pendidikan yang baik diperlukan untuk kualitas sumber daya manusia terutama disekolah. Pelayanan dan pra sarana yang memadai akan berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah. berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi

guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru disekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternative pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru, melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil pengamatan di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, peneliti menemukan bahwa sebagian besar kepala sekolah berkomitmen dalam meningkatkan sumber daya guru di Sekolah Dasar. Upaya pengembangan dan peningkatan tersebut dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan pendidikan serta mendorong peningkatan guru yang memiliki pendidikan lulusan SMA untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang

yang lebih tinggi, yakni pendidikan diploma dan diupayakan guru memiliki pendidikan minimal sarjana.

Penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu di salah satu sekolah SMAN 3 daerah tapung hulu, masih tergolong minim dikarenakan ada beberapa penyebab seperti dengan adanya wabah corona, yang dimana siswa-siswi ini dituntut menuntut ilmu melalui sistem daring (online) sehingga menyebabkan mutu disekolah SMAN 3 Tapung Hulu minim. Oleh sebab itu, saya ingin melakukan penelitian studi tentang penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu di SMAN 3 tersebut, tidak hanya berpatokan mutu saja namun saya disini akan mengangkat dan juga menggali potensi atau apa saja yang dilakukan dan cara penerapan di sekolah sman sehingga mampu menaikkan mutu sumber daya manusia di sekolah tersebut.

Efektivitas manajemen sumber daya manusia tidak hanya berpatokan kepada sekolah salah satu nya yaitu tinggi nya daya mengajar guru dan potensi yang dimiliki. Dengan memiliki tenaga pengajar yang kompeten dapat menjadikan kemudahan untuk memajukan mutu pendidikan di sekolah tersebut, dengan begitu guru akan lebih muda memberikan arahan, bimbingan dan pelatihan sesuai kurikulum yang telah diterapkan.

Sebuah pengabdian dan juga kemanusiaan untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Dengan begitu sumber daya manusia yang dihasilkan dapat bersaing di bidang nya seperti dibidang usaha, maupun perusahaan yang akan berkembang sesuai dengan zaman dan memberikan

kemampuan bersaing dengan para pekerja asing yang kita tau saat ini banyak sekali tenaga kerja yang di pekerjakan di perusahaan Indonesia memiliki kewarganegaraan luar, yang akan sangat berdampak serius jika tidak diperhatikan saat ini.

Pelaksanaan dalam perencanaan terciptanya peningkatan mutu SMAN 3 Tapung Hulu masih mempunyai beberapa hambatan yang dimana tidak terpenuhinya biaya anggaran dari pihak pihak berwajib seperti pemerintah. Kurangnya biaya menyebabkan kompensasi yang diberikan kepada guru menjadi tidak tercukupi, seperti adanya keuangan tambahan yang diberikan apabila guru melakukan kegiatan yang berkaitan dengan sekolah. Jaminan kesehatan (Jamkes), dan gaji guru terlambat diberikan oleh pihak sekolah. Pelatihan untuk guru honorer dalam menunjang pendidikan yang lebih berkompeten dalam mengajar masih minim disebabkan jauhnya letak sekolah dari tempat keramaian sehingga tidak semua pelatih mau ditempatkan di lokasi ini.

Mutu pendidikan tidak hanya berorientasi kepada kegiatan pengajar disekolah saja, karena banyak sekali orang beranggapan bahwa mutu pendidikan mengarah tentang pengajaran dan ilmu yang di peroleh dari sekolah tersebut. sehingga sekolah harus terus melakukan update tentang standar kelulusannya yang menyesuaikan terhadap perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat menuju mutu pendidikan yang berlandaskan norma ideal Berikut adalah jumlah guru dan staff SMAN 3 Tapung Hulu.

Table 1.1 Jumlah Guru Dan Staff SMAN 3 Tapung Hulu

Keterangan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Kepala Sekolah	1	-	1
Guru PNS	13	10	23
Guru Honorer	2	5	7
Satpam	2	-	2
Petugas kebersihan	2	2	4

Sumber: SMAN 3 Tapung Hulu

Dengan melihat data tabel 1 bahwa jumlah tenaga kerja guru di SMAN 3 Tapung Hulu, sebanyak 30 orang. Penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dilingkungan SMAN 3 Tapung Hulu. Untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada guru yang bekerja di SMAN 3 Tapung Hulu, dan kemudian mendeskripsikan dalam bentuk judul **ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SMAN 3 TAPUNG HULU (Studi Kasus Guru PNS dan Guru Honorer SMAN 3 Tapung Hulu)**.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia Pada SMAN 3 Tapung Hulu?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu (Guru SMAN 3 Tapung Hulu)

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi sekolah khususnya bagian manajemen sumberdaya manusia menjadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan pemahaman dan ilmu pengetahuan bagi penulis tentang penerapan manajemen sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan ini merupakan bagian pertama yang menjelaskan secara garis besar permasalahan yang meliputi latar belakang masalah,

perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab kedua ini merupakan bab yang berisikan tentang teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang meliputi pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab empat ini akan memuat tentang sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, serta aktivitas guru SMAN 3 Tapung Hulu.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab lima ini akan menguraikan penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu khususnya guru SMAN 3 Tapung Hulu sebagai perhatian inti.

BAB VI PENUTUP

Pada bab enam ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari SMAN 3 Tapung Hulu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Penerapan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Penerapan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi/sekolah yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelola. manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Beragam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management dan ada yang menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan

sebagainya). Akan tetapi manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Simamoro mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2017:34) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Schuler mengemukakan dalam Haswani (2016:37) bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam organisasi/sekolah sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, sekolah dan masyarakat. Manajemen Sumber daya Manusia dapat disimpulkan bahwa merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi/sekolah.

Pelatihan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena melalui pelatihan akan mengasah bakat dan

dapat menggali potensi yang ada pada diri setiap individu. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan sesuatu yang esensial bagi tiap-tiap individu. Pelatihan merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Simamora,1997:342). Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan.

Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai

Dalam tahap pengembangan SDM, pelatihan termasuk salah satu contoh dalam upaya mengembangkan SDM. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para manajer memberikan pelatihan karena melalui pelatihan

para karyawan akan menjadi lebih terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai dilatih. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban sehari-hari (Gomes,1997:198) Pengembangan manajemen merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen saat ini atau mendatang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku, atau peningkatan keterampilan (Dessler, 2010:296).

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap sekolah harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi. Sekolah di haruskan untuk terus mencari jalan atau cara usaha yang lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai respon atas hal tersebut , maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) , baik SDM yang baru bergabung, maupun SDM yang telah ada di dalam perusahaan. Sejalan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan perusahaan harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada dalam masyarakat.

Dengan adanya kemajuan tersebut, tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang spesifik, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keahlian yang spesifik pula. Untuk menjamin tiap bidang pekerjaan dalam suatu perusahaan dilaksanakan oleh karyawan yang memiliki kemampuan dan

ketrampilan dalam bidangnya, maka pengembangan SDM atau karyawan yang ada dalam sekolah tidak dapat dihindarkan.

Peran sumber daya manusia bagi sekolah tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu sekolah juga ditentukan keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing sekolah tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan.

Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam sekolah dimana guru dan sekolah bekerja sama secara seimbang untuk eksistensi sekolah ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Sementara ini peningkatan keterampilan tersebut memberikan pandangan kepada setiap perusahaan bahwa setiap karyawan yang telah menyelesaikan pelatihannya diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang mandiri. harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran

Karena sekolah yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam sekolah tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan

tersebut sekolah mampu bersaing. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh sekolah sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, karyawan dapat diarahkan ke jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Pengembangan dan pelatihan karyawan dipandang sebagai investasi yang imbalannya diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja, maka perusahaan dapat mendukung strategi pembangunan jangka panjang melalui pengembangan keterampilan kompetensi Guru disetiap jenjang dan jaringan sekolah. Bentuk dari target pencapaian ini yang akan menentukan perkembangan dari suatu perusahaan tersebut.

2.1.2 Tujuan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi/sekolah. Menurut Cushway (2018:17) ada beberapa tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi/sekolah dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler (2016:12) ada dua tujuan utama MSDM yaitu:

- a. Memperbaiki kehidupan kerja.
- b. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Manajemen sumber daya manusia yang menetapkan tujuannya dengan jelas, bias membantu perusahaan dalam mewujudkan kesuksesan. Berikut beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yang harus diraih.

Meningkatkan keterlibatan karyawan. Di mana tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan budaya perusahaan, sehingga karyawan merasa dilibatkan dan semangat untuk berkontribusi bagi perusahaan.

Pembuat kebijakan. Manajemen sumber daya manusia sering kali menjadi pembuat kebijakan karena karyawan diharapkan berhubungan dengan sesama karyawan sambil mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. Menyederhanakan proses untuk efisiensi.

Dengan merampingkan proses rutinan sehingga nantinya akan lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang berfokus pada orang. Mengembangkan proses evaluasi dan program pelatihan. Dengan meningkatkan jumlah pelatihan dan program pengembangan profesional untuk menciptakan staf yang produktif dan terampil. Mempertahankan produktivitas dan perencanaan tenaga kerja. Bentuknya yaitu dengan menyediakan tenaga kerja terampil dan efisien bagi perusahaan.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah persiapan untuk mengantisipasi tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan. Jika dihubungkan dengan pendidikan perencanaan adalah fungsi pertama dan utama dalam manajemen pendidikan yang merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan yang akan dilakukan pada yang akan datang (Koswara dikutip dalam Yeti Heryati, 2014;11).

Planning atau proses perencanaan dalam fungsi manajemen adalah tentang bagaimana perusahaan menetapkan tujuan lengkap dengan cara dan strategi untuk mencapainya. Dalam fungsi perencanaan, manajer perlu mengkaji dan

mengevaluasi berbagai kemungkinan rencana alternatif sebelum memutuskan suatu tindakan.

Perencanaan dalam fungsi manajemen adalah proses penting mengingat planning merupakan langkah awal yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan kedepannya. Tanpa perencanaan yang matang, fungsi fungsi manajemen lain tidak akan bisa berjalan dengan optimal

Ada 4 tahap yang harus dilalui dalam proses perencanaan :

1. menetapkan serangkaian tujuan\
 2. merumuskan keadaan saat ini
 3. mengidentifikasi kemudahan dan hambatan
 4. mengembangkan rencana untuk pencapaian tujuan.
- b. Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Menurut Henry Simamora (1997:212) dalam koleksi digital Petra menyatakan bahwa: Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki

sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru.

- c. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (curriculum vitae/CV) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar ini, dilakukan penyortiran antara pelamaran yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu. Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk

memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

d. Orientasi, pelatihan dan pengembangan

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pengembangan (development) diartikan sebagai menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.²⁰ Menurut Handoko, pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pelatihan SDM bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Dan secara otomatis dengan meningkatnya performas pekerja akan berakibat baik pada perkembangan perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik harus dilaksanakan secara berkesinambungan melalui rangkaian aktivitas yang terintegrasi. Dengan pengelolaan SDM yang baik maka dapat diciptakan SDM yang profesional dalam jumlah memadai berdasarkan keahlian yang dibutuhkan sesuai tuntutan perkembangan usaha, sehingga tercapai produktivitas SDM yang optimal dalam mendukung keberhasilan implementasi strategi yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan kualitas SDM yang berkualitas, diperlukan pendidikan dan pelatihan yang terus menerus. Pendidikan dan pelatihan ini bisa dilakukan secara internal perusahaan, in house training, ataupun mengirimkan pekerja secara bergantian ke berbagai training provider baik di dalam negeri maupun di luar negeri, untuk mengikuti pelatihan SDM, workshop, seminar dan lain-lain.

Secara umum pelatihan SDM bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan. Pelatihan SDM juga bertujuan untuk dapat menyiapkan kaderisasi bagi jabatan-jabatan yang akan dikembangkan perusahaan di masa yang akan datang, sehingga pada saatnya tidak memerlukan waktu untuk pengisian jabatan tersebut.

- e. Evaluasi kinerja sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan, pemantauan (monitoring) dan pengendalian. Terkadang fungsi monitoring dan fungsi evaluasi, sulit untuk dipisahkan. Evaluasi kinerja merujuk pada penilaian

sistematis dan berdasar terhadap hasil kerja karyawan serta organisasi/perusahaan. Nantinya, hasil penilaian ini akan menjadi dasar perusahaan dalam memberikan umpan balik terkait prestasi karyawan, pelaksanaan kegiatan, hingga membantu penyusunan kebijakan perusahaan pada masa mendatang.

Evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu kebijakan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Apalagi, setiap karyawan punya tanggung jawab, tugas, dan cara bekerja yang berbeda-beda. Menilai apakah kinerja mereka sudah sesuai dengan standar perusahaan pun menjadi kebutuhan utama perusahaan. Langkah ini memang sebaiknya dilakukan secara transparan dengan melibatkan karyawan secara aktif. Apa saja yang menjadi indikator penilaian perlu diuraikan sehingga karyawan pun dapat mengevaluasi kinerjanya selama ini. Setelah proses evaluasi selesai, perusahaan juga perlu menyampaikan hasilnya kepada karyawan. Jadi, karyawan dapat mengetahui mana aspek yang masih perlu ditingkatkan, dipertahankan, maupun diperbaiki.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai imbal jasa (reward) yang diberikannya kepada sekolah. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan,

logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Kira kira berikut ini adalah beberapa fungsinya. Peran fungsi SDM disini bisa dibidang cukup banyak, seperti turut menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah sekolah. Peran fungsi SDM dan manajemen sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan sekolah. Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu, keberadaan dari SDM ini juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk lebih jelasnya, berikut merupakan pengertian pemahaman, penjelasan fungsi dari sumber daya manusia:

1. Tenaga Kerja

Yang pertama, sebagai tenaga kerja. Fungsi keberadaan SDM sebagai tenaga kerja adalah untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan atau organisasi. Individu yang termasuk dalam tenaga kerja adalah mereka yang berada dalam usia kerja, yaitu 15-64 tahun. Usia paling produktif seorang tenaga kerja biasanya terjadi pada usia 20-an sampai dengan usia 40-an. Tenaga Ahli Lalu selanjutnya fungsi sebagai tenaga ahli. Sumber daya manusia sebagai tenaga ahli menjadi keunggulan dalam pembangunan dan pengembangan suatu perusahaan atau organisasi. Lalu keberadaan SDM dibantu dengan kemajuan teknologi saat ini akan berperan penting dalam menjaga keunggulan dan menghasilkan produk yang bermutu tinggi.

2. Pemimpin

Selain itu, fungsi dari SDM sebagai pemimpin berfungsi untuk mengatur jalannya perusahaan dari atas agar perusahaan bisa berjalan dengan semestinya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan membimbing individu atau tim yang berada dalam kuasanya. Setiap perusahaan memerlukan kerja sama antarindividu dalam menjalankan usahanya. Seorang pemimpin diperlukan untuk memandu kerja antar individu tersebut agar tetap padu dan tidak ada gesekan. Seorang pemimpin harus memiliki pengalaman intuisi dan kecakapan praktis.

3. Pengusaha

Sumber daya manusia sebagai pengusaha harus mampu bekerja dengan baik secara mandiri untuk mengembangkan usaha atau bisnisnya. Pengusaha biasanya melibatkan dirinya sendiri dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Seorang pengusaha harus memiliki kemampuan dalam mengenali produk, menentukan cara produksi, menyusun manajemen operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya. Baca Juga : Tingkatkan Penggunaan Teknologi Digital Dalam Pengelolaan SDM

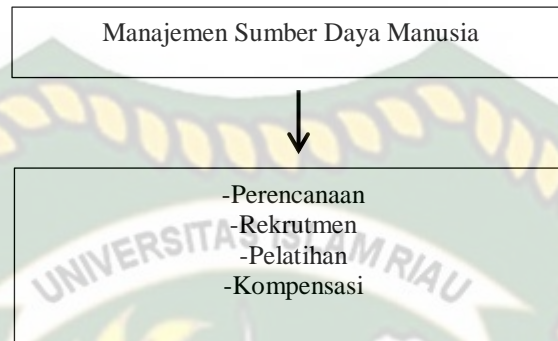
2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sumber dan bahan karena tema penelitian tersebut berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas oleh penulis. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis. Banyak penelitian tentang penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu. Beberapa diantaranya yang diajukan acuan adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Bambang Kesit (2009)	Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dikarenakan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik merupakan faktor sentral
2.	Rosna Modelu (2019)	Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS): antara Harapan dan Realita di SMA Negeri 3 Atinggola	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan sarana dan prasarana dan usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan melalui
3.	Unnesa (2014)	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Pada Sekolah Regrouping di SDN Petompon 02	Hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia di SDN Petompon 02 dijalankan

2.3 Struktur Penelitian



Gambar 2.1 Struktur Penelit

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: **Diduga penerapan manajemen sumber daya manusia sudah berjalan sangat baik pada SMAN 3 Tapung Hulu**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di SMAN 3 Tapung Hulu yang beralamat di Jl Pendidikan No. 06, Kelurahan, Kecamatan, Tapung Hulu. SMAN 3 Tapung Hulu merupakan sekolah negeri yang memberikan layanan dalam mendidik anak murid dengan mengukung Perencanaan dalam memberikan pengetahuan yang bermanfaat.

3.2 Operasional Variabel

Variabel merupakan satu sifat karakteristik atau ciri yang melekat pada beberapa orang, subjek atau barang yang dapat berbeda-beda intensitasnya, banyaknya atau kategorinya. Adapun penjelasan dari variabel itu adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
1.	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan/ organisasi untuk mengatur sumber daya manusianya.	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan • Rekrutmen • Pelatihan • Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Target dan tujuan • kekuatan dan kelemahan • kemudahan dan hambatan • pengembangan • Pengalaman Kerja • Keterampilan Kerja • Pengetahuan Kerja 	Interval

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan sebagainya. (Djawranto, 1994 : 420).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 3 Tapung Hulu. Berdasarkan pada penelitian langsung di SMAN 3 Tapung Hulu ini memiliki guru yang ditempatkan di sekolah yang berjumlah 30 orang.

Table 3.2 Daftar Guru SMAN 3 Tapung Hulu

Keterangan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Kepala Sekolah	1	-	1
Guru PNS	13	10	23
Guru Honorer	2	5	7
Satpam	2	-	2
Petugas kebersihan	2	2	4

Sumber: SMAN 3 Tapung Hulu

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015:81). Sampel bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian yang dapat dianggap mewakili atau keadaan populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jenis populasi guru yang berada di SMAN 3 Tapung Hulu dijadikan sampel yaitu berjumlah 23 guru PNS dan 7 guru honorer SMAN 3 Tapung Hulu.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Analisis Data

Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti menggunakan analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif artinya menganalisis data yang terkumpul sebagaimana adanya metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme.

3.4.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah, data ini diperoleh atau didapatkan secara langsung dari tempat penelitian yang berupa hasil penyebaran kuesioner dan wawancara peneliti bersama pihak guru atau organisasi.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau organisasi yang berupa catatan atau laporan yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah guru dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan ketika sejak awal diketahui informasi apa yang diperlukan.

2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:142 dalam Afrika, 2018). Angket atau kuesioner berisi pertanyaan dan pernyataan kepada responden. Berikut ini adalah pengukurannya:

1. Sangat Setuju (ST)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)
5. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis ialah kuantitatif, data numerik yang dapat dihitung secara akurat. Teknik analisis data kuantitatif pada umumnya menggunakan model matematika, model statistik dan lain-lain. .

1. Uji Instrumental Penelitian.
 - a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tindak suatu kuensioner. Adapun kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah *indeks* yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Situmorang dan Lufti (2015:89). Instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ dari 0,6, uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang merupakan pertanyaan yang sudah valid. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yang dilakukan adalah: Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pernyataan reliabel. Jika r alpha negatif atau $<$ dari tabel maka pernyataan tidak reliabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Sekolah

SMAN 3 Tapung Hulu merupakan sekolah Negeri yang beralamat di jalan pendidikan No. 06, Kelurahan sukaramai, Kecamatan Tapung Hulu Telp 082268160003/0761-53707 email : sman3tapunghulu@gmail.com, berdiri tanggal 06 Juli 2015, yang dahulunya sekolah ini ialah pemilik yayasan atau sekolah swasta dengan meningkatkan mutu sekolah, pelayanan dan kesiswaan sekolah ini mampu bersaing dengan sekolah negeri lainnya sekolah mengusulkan untuk meningkatkan yang dimana sekolah swasta menjadi sekolah negeri. Sekolah ini sudah resmi menjadi sekolah negeri pada tanggal 13 juli 2018 dengan mempunyai visi dan misi yang cukup baik sekolah ini mampu bersaing dalam sistem menuntut ilmu yang sangat penting untuk siswa siswi dalam pembelajaran.

4.2 Visi Dan Misi

4.2.1 Visi SMAN 3 Tapung Hulu

Menjadi sekolah yang bermutu, berkualitas dan terpercaya yang menjamin kepuasan siswa-siswi, kesejahteraan guru sekolah dan keuntungan bagi seluruh pemegang jabatan serta tanpa mengabaikan kemanfaatan bagi lingkungan sekitar.

4.2.2 Misi SMAN 3 Tapung Hulu

Misi yang ingin dicapai pada SMAN 3 Tapung Hulu diantaranya :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat, dan potensi peserta didik.
2. Meningkatkan kerja sama yang harmonis antar warga sekolah dan lembaga lain yang terkait
3. Meningkatkan iman dan taqwa melalui pengalaman ajaran agama
4. Terbinanya kemandirian peserta didik melalui pengembangan diri dan berkesinambungan

4.3 Manajemen dan Organisasi

Pemerintah sebagai mitra kerja utama SMAN 3 Tapung Hulu telah memberikan kontribusi besar dalam menjaga kesinambungan eksistensi sekolah ini dalam 3 tahun terakhir. Kontribusi dimaksud adalah kepercayaan yang diberikan baik oleh Pemerintah Pusat (Departemen Teknis) dan Pemerintah Daerah melalui dinas-dinas pendidikan terkait kepada SMAN 3 Tapung Hulu untuk menggarap kegiatan/program yang memiliki signifikansi dengan jasa konsultasi yang disediakan oleh sekolah ini.

4.4 Lingkup Layanan

SMAN 3 Tapung Hulu, sesuai dengan kapasitasnya menyajikan layanan yang cukup luas dan setiap bidang pekerjaan yang meliputi :

- a. Perencanaan Umum
- b. Survey umum

- c. Studi kelayakan
- d. Pengukuran dan Pemetaan
- e. Penelitian
- f. Bidang lain

4.5 Struktur Organisasi Sekolah

Struktur organisasi diterapkan untuk kepentingan perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang berkompeten sesuai dengan kemampuannya. Berikut ini merupakan struktur organisasi sekolah :



Sumber: SMAN 3 Tapung Hulu

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMAN 3 Tapung Hulu

4.6 Uraian Tugas Tanggung Jawab Dan Wewenang

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut ini :

1. Kepala Sekolah

Bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan penyelenggaraan pendidikan baik kedalam maupun ke luar sekolah.

2. Wakil Kepala Sekolah

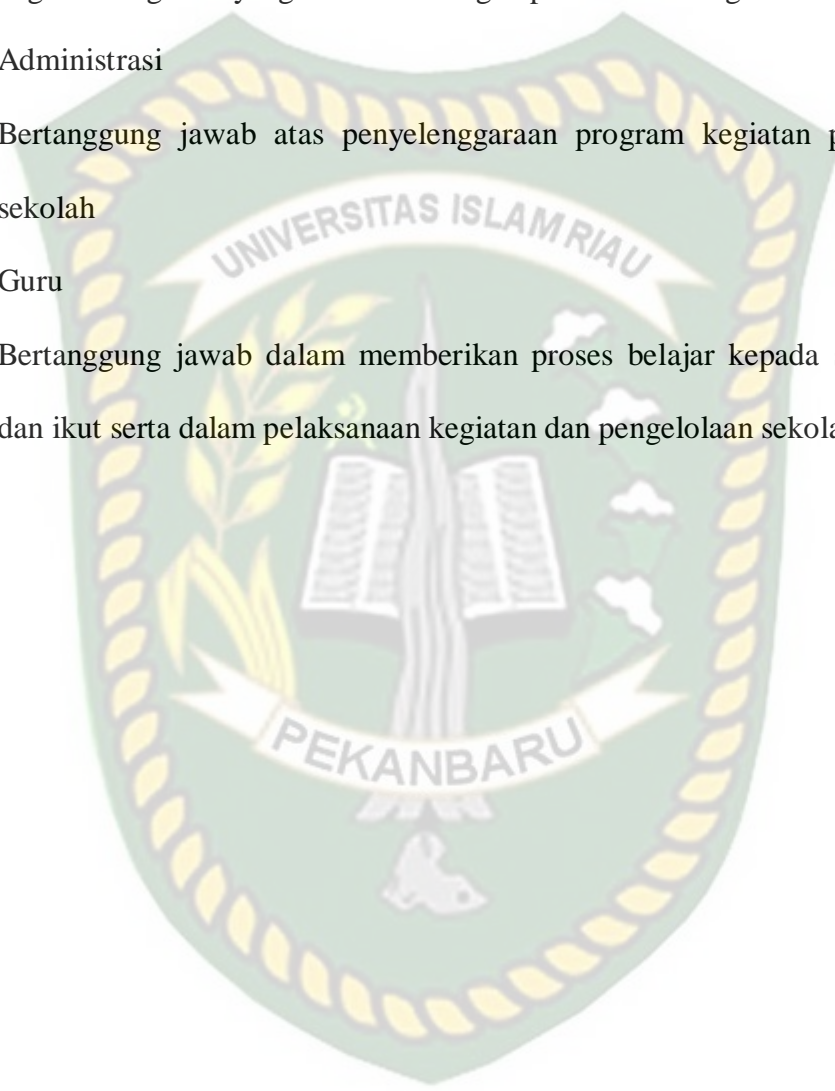
Bertanggung jawab membantu kepala sekolah dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sekolah

3. Administrasi

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kegiatan pengelolaan sekolah

4. Guru

Bertanggung jawab dalam memberikan proses belajar kepada siswa-siswi dan ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan sekolah



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini penulis akan menyajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu. Terdapat satu variabel pada penelitian ini, yaitu manajemen sumberdaya manusia (X).

Berdasarkan data yang telah penulis kumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi, maka didapatkan gambaran mengenai mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu. Untuk lebih jelasnya akan penulis jabarkan melalui penjelasan di bawah ini.

5.1.1 Hasil Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner serta dokumen yang penulis dapatkan mengenai data guru SMAN 3 Tapung Hulu. Gambaran mengenai data diri responden meliputi pendidikan, masa kerja, usia, serta jenis kelamin karyawan. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian 30 orang.

5.1.2 Jenis Kelamin

Berdasarkan isian data pada kuesioner jenis kelamin dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 5.1 : Jenis Kelamin Guru SMAN 3 Tapung Hulu

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	6	20,0
2	Perempuan	24	80,0
Jumlah		30	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari Tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah guru laki-laki dengan sampel 30 orang yang diambil pada SMAN 3 Tapung hulu ialah berjumlah 6 orang (20,0%) sedangkan untuk guru perempuan berjumlah 24 orang (80,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru yang terdapat di SMAN 3 Tapung hulu didominasi oleh kaum perempuan jenis kelamin berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan yang mana adakalanya suatu pekerjaan dapat dilakukan oleh perempuan dan dapat dilakukan juga oleh laki-laki. Pada awal beberapa tahun terbentuknya sekolah SMAN 3 Tapung hulu masih berstatus swasta yang dimana pada saat itu banyak guru honorer dari kalangan perempuan yang diterima mengajar di sekolah SMAN 3 Tapung hulu yang kini telah berkembang menjadi status sekolah negeri.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari dokumen perusahaan, tingkat pendidikan guru SMAN 3 Tapung Hulu sangat bervariasi. Tabel 5.2 dibawah ini menunjukkan tingkat pendidikan guru SMAN 3 Tapung Hulu.

Table 5.2 Tingkat Pendidikan Guru SMAN 3 Tapung Hulu

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMK/SMA	15	65,71
2	D3	3	2,86
3	S1	11	28,57
4	S2	1	2,86
Jumlah		30	100

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat di SMAN 3 Tapung hulu untuk SMA 15 orang (65,71%), untuk Diploma 3 sebanyak 3 orang (2,86%), untuk SI berjumlah 11 orang (28,57%) dan untuk S2 berjumlah 1 orang (2,86%). Artinya latar belakang pendidikan yang ada di SMAN 3 Tapung hulu tenaga pendidik yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan dengan baik serta menjalankan karir nya dengan baik juga agar dalam hal melakukan pelayanan kesiswa dapat tersalurkan juga sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

5.1.4 Masa kerja

Masa kerja dihitung berdasarkan lamanya seorang guru bekerja pada suatu sekolah. Data mengenai masa kerja penulis dapatkan dari dokumen yang ada di SMAN 3 Tapung Hulu dan ditampilkan pada Tabel 5.3 berikut:

Table 5.3 Masa kerja Guru SMAN 3 Tapung Hulu

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
2-4	20	66,7
5-7	6	20,0
8-10	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber : Data olahan 2021

Pada Tabel 5.3 di atas terlihat bahwa tingkat kerja guru SMAN 3 Tapung hulu terdiri dari 20 orang (66,7%) memiliki masa kerja 2-4 tahun kemudian 6 orang (20,0%) memiliki masa kerja 5-7 tahun, sedangkan 4 orang (13,3%) lagi memiliki masa kerja 8-10 tahun. Artinya semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi semakin besar kemungkinan seseorang tersebut akan bekerja lebih baik.

5.1.5 Tingkat Usia

Berdasarkan dokumen yang penulis terima dari SMAN 3 Tapung Hulu, didapatkan data mengenai tingkat usia guru tersebut. Tabel 5.4 berikut adalah tingkatan usia guru.

Table 5.4 Usia Guru SMAN 3 Tapung Hulu

Kelompok usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25	5	16,7
25-30	11	36,7
>30	14	46,6
Jumlah	30	100

Sumber : Data olahan 2021

Tabel 5.4 di atas terlihat bahwa tingkat usia guru SMAN 3 Tapung hulu terdiri dari 5 orang (16,7%) berumur kurang dari 25 tahun, 11 orang (36,7%) berusia 25-30 tahun, 14 orang (46,6%) lagi berusia lebih dari 30 tahun. Dengan demikian guru yang berusia lebih dari 30 tahun merupakan jumlah guru terbanyak dikarenakan guru diatas 30 tahun sudah lama mengajar di SMAN 3 Tapung hulu dan sudah menjadi guru tetap yang berusia produktif. Kondisi seperti ini lebih menguntungkan SMAN 3 Tapung hulu karena guru memiliki kemampuan kerja yang lebih baik.

5.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{tabel} = N - 2$; $r_{tabel} = 30 - 2 = 28$; $r_{tabel} = 0,361$

Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut :

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r table	Keputusan
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	X1	0,592	0,361	Valid
	X2	0,600	0,361	Valid
	X3	0,844	0,361	Valid
	X4	0,489	0,361	Valid
	X5	0,785	0,361	Valid
	X6	0,807	0,361	Valid
	X7	0,506	0,361	Valid
	X8	0,520	0,361	Valid

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel		Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Manajemen	Sumber Daya Manusia (X)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* variabel Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliable dan seluruh butir pernyataan pada variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.3.1 Hasil Penelitian Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian secara empiris diperoleh nilai rata-rata untuk setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian seperti dijelaskan pada masing-masing analisa deskriptif variabel penelitian.

5.3.1.1 Analisis Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Data mengenai manajemen sumber daya manusia dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para guru. Terdapat 4 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel manajemen sumber daya manusia.

5.3.1.1.1 Perencanaan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi perencanaan dapat dilihat Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7 Tanggapan responden target dan tujuan mampu saya selesaikan dalam kurun waktu yang cepat

No.	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Sangat setuju	23 orang	76,7
2	Setuju	6 orang	20,0
3	Tidak setuju	1 orang	3,3
4	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai Dimensi Perencanaan berisi pernyataan yaitu Target dan tujuan mampu saya selesaikan dalam kurun waktu yang cepat. Untuk pernyataan ini 23 orang atau 76,7% guru menyatakan sangat setuju, 6 orang atau 20,0% guru menyatakan setuju, dan 1 orang atau 3,3% guru menyatakan tidak setuju. Adanya respon tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh hasil kerja dari beberapa guru yang tidak tercapai sesuai dengan target sekolah.

Adapun target dan tujuan mampu diselesaikan dalam kurun waktu yang cepat diantaranya:

1. Guru mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh sekolah
2. Guru memberi saran dan bertukar ide

Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai pengembangan MSDM sudah mengikuti standar yang telah ditetapkan sekolah

No.	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Sangat setuju	22 orang	73,3
2	Setuju	7 orang	23,3
3	Tidak setuju	1 orang	3,3
4	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Pernyataan kedua mengenai Dimensi Perencanaan berisi pernyataan yaitu Pengembangan MSDM sudah mengikuti standar yang telah ditetapkan sekolah.

Untuk pernyataan ini 22 orang atau 73,3% guru menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 23,3% guru menyatakan setuju, dan 1 orang atau 3,3% guru menyatakan tidak setuju. Adanya respon tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh Pengembangan MSDM belum sepenuhnya mengikuti standar yang telah ditetapkan sekolah.

5.3.1.1.2 Rekrutmen

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi rekrutmen dapat dilihat Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai penempatan kerja sesuai dengan pengalaman kerja

No.	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Sangat setuju	12 orang	40,0
2	Setuju	10 orang	33,3
3	Tidak setuju	1 orang	3,3
4	Sangat tidak setuju	7 orang	23,3
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber : Data olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai Dimensi Rekrutmen berisi pernyataan yaitu Penempatan kerja sesuai dengan pengalaman kerja. Untuk pernyataan ini 12 orang atau 40,0% guru menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 33,3% guru menyatakan setuju, 1 orang atau 3,3% guru menyatakan tidak setuju, dan 7 orang atau 23,3% guru mengatakan sangat tidak setuju. Adanya respon sangat

tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh penempatan beberapa guru yang mengisi posisi yang tidak sesuai pengalaman kerjanya.

Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai Penetapan kerja sesuai dengan keterampilan kerja

No.	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Sangat setuju	19 orang	63,3
2	Setuju	10 orang	33,3
3	Tidak setuju	1 orang	3,3
4	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan kedua mengenai Dimensi Rekrutmen berisi pernyataan yaitu Penetapan kerja sesuai dengan keterampilan kerja. Untuk pernyataan ini 19 orang atau 63,3% guru menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 33,3% guru menyatakan setuju, dan 1 orang atau 3,3% guru menyatakan tidak setuju. Adanya respon sangat tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh penempatan beberapa guru yang mengisi posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan kerja.

5.3.1.1.3 Pelatihan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi pelatihan dapat dilihat Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden mengenai pelatihan kinerja pegawai diberikan secara baik

No.	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase
1	Sangat setuju	11 orang	36,7
2	Setuju	9 orang	30,0
3	Tidak setuju	9 orang	30,0
4	Sangat tidak setuju	1 orang	3,3
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Pelatihan berisi pernyataan yaitu Pelatihan dalam menunjang kinerja pegawai diberikan secara baik. Untuk pernyataan ini 11 orang atau 36,7% guru menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 30,0% guru menyatakan setuju, 9 orang atau 30,0% guru menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 3,3% guru menyatakan sangat tidak setuju. Adanya respon tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh hasil pelatihan yang belum mampu diterapkan guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden mengenai pengelolaan disekolah dilakukan secara baik

No	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7 orang	23,3
2	Setuju	16 orang	53,3
3	Tidak setuju	7 orang	23,3
4	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Pernyataan kedua mengenai dimensi Pelatihan berisi pernyataan yaitu Pengelolaan kegiatan di sekolah dilakukan secara baik. Untuk pernyataan ini 7 orang atau 23,3% guru menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 53,3% guru menyatakan setuju, dan 7 orang atau 23,3% guru menyatakan tidak setuju. Adanya respon tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh hasil Pengelolaan kegiatan di sekolah yang belum mampu dilakukan secara baik.

5.3.1.1.4 Kompensasi

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi kompensasi dapat dilihat Tabel 5.13 berikut.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden mengenai pemberian gaji sudah sesuai dengan standar pendidikan

No.	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Sangat setuju	17 orang	56,7
2	Setuju	5 orang	16,7
3	Tidak setuju	8 orang	26,7
4	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai Dimensi Kompensasi berisi pernyataan yaitu Pemberian gaji sesuai dengan standar pendidikan. Untuk pernyataan ini 17 orang atau 56,7% guru menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 16,7% guru menyatakan setuju, dan 8 orang atau 26,7% guru menyatakan tidak setuju. Adanya respon

tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh pandangan beberapa guru yang beranggapan gaji yang diperoleh belum sesuai dengan standar pendidikan.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden mengenai insentif saya adalah adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan dan sebanding dengan pegawai lain

No.	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Sangat setuju	16 orang	53,3
2	Setuju	7 orang	23,3
3	Tidak setuju	7 orang	23,3
4	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		30 orang	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Pernyataan kedua mengenai Dimensi Kompensasi berisi pernyataan yaitu Insentif saya adalah adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan dan sebanding dengan pegawai lain. Untuk pernyataan ini 16 orang atau 53,3% guru menyatakan sangat setuju, 7 orang atau 23,3% guru menyatakan setuju, dan 7 orang atau 23,3% guru menyatakan tidak setuju. Adanya respon tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh pandangan beberapa guru yang beranggapan Insentif belum dirasa adil sesuai pekerjaan yang dilakukan dan belum sebanding dengan pegawai lain.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel manajemen sumber daya manusia.

Table 5.15 Rekapitulasi Data Mengenai Manajemen Sumber daya Manusia

No.	Indikator	Jawaban				Skor
		4	3	2	1	
1	Target dan tujuan mampu saya selesaikan dalam kurun waktu yang	92	18	2	0	
2	Pengembangan MSDM sudah mengikuti standar yang telah	88	21	2	0	
3	Penempatan kerja sesuai dengan pengalaman kerja	48	30	2	7	
4	Penetapan kerja sesuai dengan keterampilan kerja	76	30	2	0	
5	Pelatihan kinerja pegawai diberikan secara baik.	44	27	18	1	
6	Pengelolaan kegiatan disekolah dilakukan secara baik	28	48	14	0	
7	Pemberian gaji sesuai dengan standar Pendidikan	68	15	16	0	
8	Insentif saya adalah adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan dan	64	21	14	0	
Bobot nilai		508	210	70	8	796

Sumber :Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas dapat dilihat jumlah skor total variabel manajemen sumber daya manusia adalah sebesar 350. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $8 \times 4 \times 30 = 960$

Skor minimal : $8 \times 1 \times 30 = 240$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{960 - 240}{4} = \frac{720}{4} = 180$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi manajemen sumber daya manusia di SMAN 3 Tapung Hulu, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Baik : 780 – 960

Baik : 600 – 779

Kurang baik : 420 – 599

Tidak baik : 240 – 419

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel manajemen sumber daya manusia adalah 796. Nilai ini ada dalam rentang 780 – 960, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMAN 3 Tapung Hulu berjalan dengan sangat baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan sekolah yang membutuhkan sumber daya yang baik demi kelancaran sekolah tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Ada peningkatan kesadaran terhadap pentingnya manajemen yang baik bagi pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan atau sekolah yang efektif. Manajemen yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya yang ada untuk dapat difungsikan dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Dengan kata lain pentingnya manajemen efektif sangat signifikan bagi keberhasilan murid dan

pelajar dalam semua jenis dan jenjang lembaga pendidikan. Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan lokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat dalam penelitian ini. Dari hasil pembahasan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada SMAN 3 Tapung Hulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel manajemen sumber daya manusia adalah 796. Nilai ini ada dalam rentang 780 – 960, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMAN 3 Tapung Hulu berjalan dengan sangat baik.
2. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan sekolah yang membutuhkan sumber daya yang baik demi kelancaran sekolah tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan pada SMAN 3 Tapung Hulu, maka disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan lokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi

proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.

2. Untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal tersebut tentang manajemen sumberdaya manusia dan mutu sekolah.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Hamriani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press.
- Heryati, Yeti dan Muhsin, Mumuh. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan Volume 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ismail, M. I. 2019. *Asesmen dan Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: Cendekia Publisher.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :CV Alfabeta.
- Mukhyi. 2019. *Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Strategic*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Ridwan. 2008. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Cet. III*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. dkk. 2006. *Pengertian Mutu*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryadi, Ace. 1993. *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Syafaruddin. 2012. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Teguh, Widodo Setyo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Pada Sekolah Regrouping di SDN Petompon 02*. *Jurnal Unnesa*. Vol. 3 No. 2