

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
TERHADAP MUTU SEKOLAH PADA SMK TARUNA PERSADA DUMAI**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



Oleh :

MUHAMMAD AUFARIO

175210280

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau

Pekanbaru

2023

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

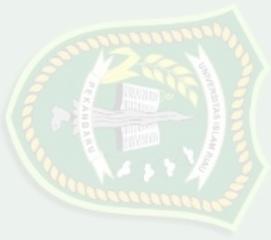
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Judul dari skripsi yaitu “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sekolah Pada SMK Taruna Persada Dumai”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis dalam melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini telah banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk, pelajaran, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Dengan alasan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Razak Jer, SE., MSi, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof Dr. Dra Sri Indrastuti, MM Selaku pembimbing yang memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian skripsi ini dan memotivasi penulis.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU





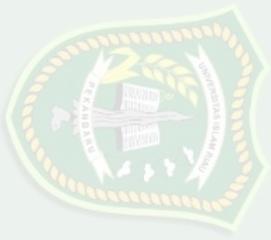
5. Bapak Prof Dr. Detri Karya, SE., MA Dan Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc, Selaku Penguji yang berperan aktif dalam memberikan masukan dan saran yang bermanfaat untuk penyusunan skripsi penulis.
6. Kepada Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah berjasa dalam memberikan ilmu pengetahuan dari awal perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir perkuliahan.
7. Kepada Seluruh Tenaga Pendidik dan Staff Kependidikan di SMK Taruna Persada Dumai yang telah bersedia menjadi objek penelitian penulis.
8. Teristimewa untuk orang tua yang sangat penulis sayangi Ayah Dr. Sugiarto, MM dan Ibu Eka Dwi Suri Rahayu yang selalu menyemangati penulis semaksimal kemampuan mereka agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini serta sudah banyak memberikan dukungan baik secara materil maupun non materil yang tak pernah hentinya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Terkhusus untuk saudara penulis yaitu Davin Ariffi, Alya, dan M. Daffa Arvino yang selalu memberikan support dan semangatnya agar skripsi penulis dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya.
10. Terimakasih untuk sahabat penulis yang selama ini selalu berada disamping penulis dan menemani hari-hari penulis yaitu Aina, Trikenshi (Senpai Syarif, Laras), Irwan, Agung, dan Nopal serta sahabat-sahabat penulis lainnya yaitu Ade, Sandi, Niko, Desma, Risol, Melani dan Yuliana.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



11. Terimakasih untuk teman seperjuangan penulis dan membantu dalam penulisan tugas akhir yaitu Riski, Sukma, Natasya, Rutina, Asdelia dan Oci yang telah membantu penulis didunia perkuliahan ini dan juga tak hentinya menasehati penulis untuk tetap memperjuangkan hal yang baik kedepannya.

12. Terimakasih untuk seluruh teman-teman dan sahabat-sahabat program studi Manajemen angkatan 2017 dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran yang membangun dari semua pihak baik yang bisa memberikan saran maupun kritik demi perkembangan yang lebih baik untuk penulis. Semoga skripsi ini membawa manfaat yang baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk pihak-pihak yang membacanya. Dan semoga pengorbanan dan keikhlasan hati yang sudah memberikan arahan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

Pekanbaru, Januari 2023

Penulis

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

MUHAMMAD AUFARIQ
NPM. 175210280

ABSTRAK

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP MUTU SEKOLAH PADA SMK TARUNA PERSADA DUMAI

OLEH :

MUHAMMAD AUFARIQ

NPM : 175210280

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan dan hubungan pengaruh implementasi sumber daya manusia terhadap mutu sekolah di SMK Taruna Persada Dumai. Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 69 responden, dengan menggunakan metode pengambilan sampelnya yaitu metode sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa implementasi manajemen sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah pada SMK Taruna Persada Dumai.

Kata Kunci: *Impelementasi MSDM, Mutu Sekolah*

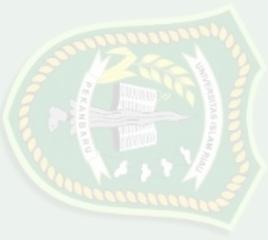
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON SCHOOL QUALITY AT SMK TARUNA PERSADA DUMAI

BY :

MUHAMMAD AUFARIQ

NPM : 175210280

The purpose of this study was to determine and analyze the application and relationship of the influence of the implementation of human resources on the quality of schools in SMK Taruna Persada Dumai. This research was conducted on educators and education staff. The number of samples in this study were 69 respondents, using the sampling method, namely the saturated sampling method. Based on the results of the regression analysis, it is known that the implementation of human resource management has a significant effect on the quality of schools at SMK Taruna Persada Dumai.

Keywords: *HRM Implementation, School Quality*

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
ABSTRAK	4
ABSTRACT	5
DAFTAR ISI	6
DAFTAR TABEL	9
DAFTAR GAMBAR	11
BAB I PENDAHULUAN	12
1.1 Latar Belakang Masalah	12
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan Penelitian.....	20
1.4 Manfaat Penelitian.....	21
1.5 Sistematika Penulisan	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1 Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.1 Pengertian Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2 Tujuan Implementasi Sumber Daya Manusia	25
2.1.3 Dasar-Dasar Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.4 Adanya Human Organization	26
2.1.5 Prinsip-Prinsip Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.1.6 Fungsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2 Mutu Sekolah	30
2.2.1 Pengertian Mutu Sekolah	30
2.2.2 Prinsip Manajemen Mutu Sekolah.....	31
2.2.3 Standar Mutu Sekolah (Pendidikan)	32
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Sekolah	35
2.2.4 Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan	37
2.2.5 Indikator Mutu Pendidikan	38
2.3 Hubungan Implementasi MSDM Terhadap Mutu Sekolah	41





2.4 Penelitian Terdahulu	44
2.5 Kerangka Pemikiran	48
2.6 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian	50
3.2 Operasional Variabel	50
3.3 Populasi Dan Sampel	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel	53
3.4 Jenis Dan Sumber Data	53
3.4.1 Data Primer	53
3.4.2 Data Sekunder	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Teknik Analisis Data	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	58
4.1 Sejarah Berdirinya	58
4.2 Identitas Sekolah	58
4.3 Visi Dan Misi Sekolah	59
4.3.1 Visi Sekolah	59
4.3.2 Misi Sekolah	59
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	61
5.1 Identifikasi Identitas Responden	61
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	61
5.1.2 Usia Responden	62
5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	63
5.1.4 Masa Bekerja Responden	64
5.2 Hasil Pengujian Kualitas Data	65
5.2.1 Pengujian Validitas	65
5.2.2 Pengujian Reliabelitas	66
5.3 Analisis Deskriptif Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	67
5.3.1 Dimensi Rekrutment	67

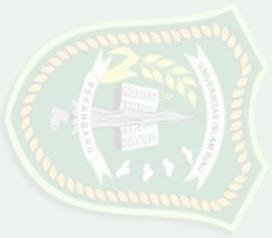


5.3.2 Dimensi Seleksi	69
5.3.3 Dimensi Pengembangan	70
5.3.4 Dimensi Pengendalian.....	72
5.3.5 Rekapitulasi Pernyataan Responden Tentang Implementasi MSDM ...	73
5.4 Analisis Deskriptif Mutu Sekolah	77
5.4.1 Dimensi Pendidik.....	77
5.4.2 Dimensi Peserta Didik.....	78
5.4.3 Dimensi Proses Pembelajaran.....	80
5.4.4 Dimensi Sarana Dan Fasilitas Belajar	82
5.4.5 Dimensi Manajemen Sekolah	83
5.4.6 Rekapitulasi Pernyataan Responden Tentang Mutu Sekolah	85
5.5 Analisis Data Statistik.....	88
5.5.1 Pengaruh Implementasi MSDM Terhadap Mutu Sekolah	88
5.5.1.1 Uji Regresi Linear Sederhana	88
5.5.1.2 Uji Hipotesis (t Parsial)	90
5.5.1.3 Uji Korelasi (R).....	91
5.5.1.4 Uji Koefisien Determinasi	93
5.6 Pembahasan.....	94
BAB VI PENUTUP	97
6.1 Kesimpulan	97
6.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	101

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rencana Strategi SMK Taruna Persada.....	16
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 Data Jumlah Guru Dan Staff SMK TARUNA PERSADA DUMAI	52
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja	64
Tabel 5.5 Uji Validitas	65
Tabel 5.6 Uji Reliabelitas.....	66
Tabel 5.7 Pernyataan Responden Tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik Diadakan Sesuai Dengan Kebutuhan Kualifikasi Sekolah	68
Tabel 5.8 Pernyataan Responden Tentang Kesepakatan Metode-Metode Rekrutmen Yang Diterapkan Oleh Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.....	68
Tabel 5.9 Penilaian Responden Tentang Proses Seleksi Yang Dilakukan Oleh Pihak Sekolah Sudah Memenuhi Standar Kependidikan Yang Berlaku	69
Tabel 5.10 Penilaian Responden Tentang Penempatan Tenaga Pendidik Baru Diharuskan Memiliki Pengetahuan Dan Kemampuan Yang Sesuai Bidang	70
Tabel 5.11 Penilaian Responden Tentang Pihak Sekolah Harus Memberikan Program Pengembangan Dan Pelatihan Kepada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.....	71
Tabel 5.12 Penilaian Responden Tentang Pengembangan Yang Dilakukan Akan Meningkatkan Kemampuan Dan Pengetahuan SDM Tenaga Pendidik	71
Tabel 5.13 Penilaian Responden Tentang Diperlukan Adanya Penilaian Kerja Terhadap Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah.....	72
Tabel 5.14 Penilaian Responden Tentang Meningkatkan Kinerja Sekolah, Dibutuhkan Adanya Metode Memotivasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Seperti (Reward And Punishment)	73
Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Penilaian Responden Terhadap Implementasi MSDM	74
Tabel 5.16 Penilaian Responden Tentang Para Pendidik Sudah Lebih Dahulu Untuk Menguasai Materi Pembelajaran Sekolah	77
Tabel 5.17 Penilaian Responden Tentang Para Pendidik Harus Memenuhi Standar Nasional Pendidikan Yang Berlaku	78
Tabel 5.18 Penilaian Responden Tentang Peserta Didik Memiliki Pengetahuan Dan Kemauan Belajar Yang Tinggi.....	79
Tabel 5.19 Penilaian Responden Tentang Pencapaian Hasil Belajar/Prestasi Peserta Didik Telah Tercapai Dengan Hasil Yang Optimal	79



Tabel 5.20 Penilaian Responden Tentang Metode Pembelajaran Yang Diterapkan Sekolah Dapat Mudah Dipahami Oleh Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.....	80
Tabel 5.21 Penilaian Responden Tentang Kurikulum Pembelajaran Sekolah Sudah Memenuhi Seluruh Program Yang Diberikan Oleh Lembaga Kependidikan Nasional.....	81
Tabel 5.22 Penilaian Responden Tentang Sekolah Telah Menyediakan Sarana Yang Menunjang Jalannya Proses Administrasi Dan Pembelajaran	82
Tabel 5.23 Penilaian Responden Tentang Memenuhi Kebutuhan Administrasi Dan Pembelajaran Perlu Penggunaan Sarana Dan Fasilitas Kerja Yang Lengkap.....	83
Tabel 5.24 Penilaian Responden Tentang Penerapan Manajemen Sekolah Membantu Mengelola Arah Dan Tujuan Segala Komponen Internal Sekolah.....	84
Tabel 5.25 Penilaian Responden Tentang Sekolah Selalu Membangun Hubungan Yang Baik Dengan Pihak Eksternal Sekolah	84
Tabel 5.26 Rekapitulasi Hasil Penilaian Responden Terhadap Mutu Sekolah	85
Tabel 5.27 Uji Regresi Linear Sederhana	89
Tabel 5.28 Uji Hipotesis (T Parsial)	90
Tabel 5.29 Interval Koefisien Dan Kekuatan Korelasi.....	92
Tabel 5.30 Uji Koefisien Korelasi (R).....	92
Tabel 5.31 Uji Koefisien Determinasi	93

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 48

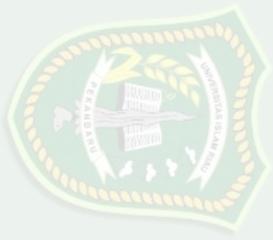


UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB I

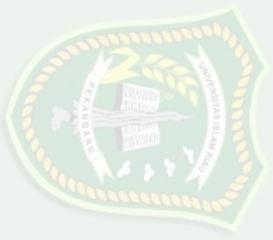
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perkembangan dunia dan manusia. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, dengan ketentuan bahwa keterampilan dan kemampuan yang berkembang dapat mendukung ikhtiar manusia dalam kehidupan yang penuh ketidakpastian.

Pendidikan termasuk kunci kemajuan suatu bangsa ataupun negara. “Menurut hasil dari Kajian Mutu Pendidikan, pendidikan memegang peranan yang penting dalam pembangunan sumber daya manusia dan menghasilkan manusia yang berkualitas.” Pendidikan yang lebih baik diselenggarakan di lembaga pendidikan karena semakin bagus kualitas pendidikan yang diselenggarakan di lembaga pendidikan, maka akan semakin bagus pula tingkat kesejahteraan dan kemakmuran rakyat di suatu negara. Maka dapat di simpulkan, proses peningkatan mutu pendidikan merupakan langkah awal dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

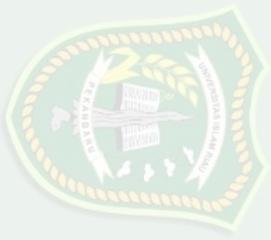
Sejatinya, Pendidikan memiliki hakikat untuk mendongkrak kualitas perubahan dari sumber daya manusia khususnya. Disamping itu, pengaruh dorongan perubahan yang cepat di era globalisasi, mendorong para pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus berinovasi dalam penyesuaian diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat umumnya.



Pendidikan adalah salah usaha sadar yang dilakukan oleh manusia dengan tujuan utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mengatasi, memanfaatkan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung berbagai jenis pembangunan yang ada di era ini. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan dan lembaga terkait baik dinegeri maupun swasta untuk bisa melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, terutama sekolah dasar dan menengah, karena sekolah adalah pusat dari proses dalam mendidik generasi muda baru yang berkualitas. Dan kualitas Pendidikan akan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Dikatakan bahwa salah satu kendala utama untuk meningkatkan kualitas atau kuantitas pendidikan juga terletak pada “tidak proporsionalnya alokasi peran terhadap sekolah, kurangnya perencanaan, pelaksanaan, pengawasan manajemen, sistem kurikulum dan lain-lain yang digunakan untuk mencapai penilaian kognitif sebagai satu-satunya tujuan dalam mencapai indeks keberhasilan akademik (Zazin, 2011, p. 12).

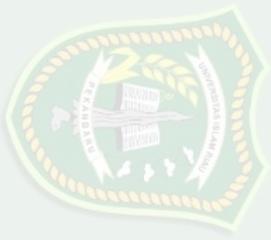
Sumber daya manusia (guru dan pendidik) itu merupakan faktor aktif, sedangkan faktor lainnya merupakan faktor pasif yang dapat dimodifikasi oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia (guru dan tenaga kependidikan) yang berkualitas, diharapkan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Pada kenyataannya, lembaga pendidikan seringkali menangani masalah-masalah manajemen dan administrasi tenaga kependidikan pada berbagai posisi dan jenjang. Kendala utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan



adalah masih sedikitnya tenaga ahli yang berada di bidang manajemen pendidikan pada lembaga pendidikan. Menurut E Mulyasa (Dalam, Dewi Cahyati 2017), pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting untuk diperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yang menyebabkan lemahnya pendidikan adalah faktor-faktor yang umumnya dapat merugikan dunia pendidikan dan pada akhirnya menimbulkan berbagai dampak buruk bagi pengelolaan dan menghambat peningkatan pendidikan. Faktor khususnya adalah sumber daya manusia sekolah yang meliputi kepala sekolah, guru dan siswa. Pertama adalah kepala sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan yang secara keseluruhan bertanggung jawab dan akuntabel terhadap pengembangan mutu sekolah. Kedua adalah guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meninjau Pendidikan dan tidak dapat digantikan di kelas mana pun, meskipun gedung sekolah dibangun dengan indah, terdapat tempat perpustakaan yang lengkap dan fasilitas pendidikan lainnya, tidak mungkin jika tidak ada guru maka tidak akan ada pengajaran. dan proses pembelajaran. Di sisi lain, tentunya Pendidikan akan tetap berjalan dengan adanya tenaga pendidikan meski tidak ada gedung, buku dan perlengkapan lainnya. Ketiga siswa yang merupakan sumber daya yang harus diberikan pengajaran dan pembelajaran terhadap hasil akhir kualitas dan kuantitas pendidikan.

Dalam kaitan ini, manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan atau pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi kinerja serta penghargaan. Ketika proses rekrutmen dilakukan dengan benar dan



baik, hasilnya adalah kumpulan kandidat dipilih untuk memastikan bahwa mereka yang paling memenuhi persyaratan diterima sebagai karyawan di organisasi yang membutuhkannya. SMK Taruna Persada Dumai merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang memiliki pengaruh besar dalam dunia pendidikan di kota Dumai.

Berdasarkan analisis penjaminan mutu (APM) ada beberapa permasalahan berkenaan dengan kompetensi SDM, sehingga nilai yang berkenaan dengan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) relatif lebih rendah dibandingkan dengan sub bidang lainnya oleh karena itu perlu dipecahkan akar permasalahannya.

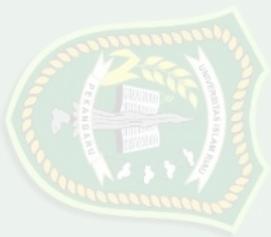
Berdasarkan Pengamatan yang dilakukan di SMK Taruna Persada Dumai, berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam sekolah tersebut. Diawali dengan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas SDM dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan baik pelatihan peningkatan SDM yang dilakukan secara internal ataupun eksternal. Sebagai contoh peningkatan SDM yang dilakukan secara internal berkerja sama dengan mitra industri yang dilakukan di sekolah, peningkatan kualitas SDM secara eksternal bekerja sama dengan mitra industri atau bale-bale besar pengembangan yang sudah dipersiapkan oleh KEMENDIKBUD, seperti BBPPMPV (Bale Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi) Malang, Bale Besar Medan, dan Bale Besar Cimahi Bandung. Perencanaan pengembangan SDM yang dilakukan diawali dengan analisis SDM meliputi kualifikasi pendidikan, kompetensi keahlian, pengalaman. Sebagai tindak lanjut



analisis dibuat program perencanaan peningkatan kualitas SDM melalui kegiatan internal dan eksternal.

Tabel 1.1
Rencana Strategi SMK Taruna Persada

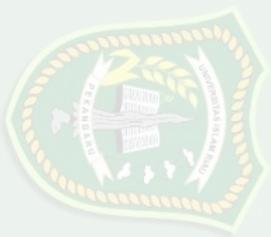
NO	TUJUAN	STRATEGI KENGGULAN	INOVASI
1	PENERAPAN SDM SMK PK	Memberdayakan kepala sekolah, pengawas, dan guru melalui program pelatihan dan pendampingan intensif untuk mengimplementasikan kepemimpinan dan pembelajaran berbasis DUDI.	Pelatihan kepala sekolah, Pengawas, Guru serta Tendik Berbasis industri dengan Dudi yang Relevan secara berkala mendampingi Penerapan penguatan SDM secara berkelanjutan diantaranya <ul style="list-style-type: none">➤ OJT Bagi Guru dan Tendik Pelatihan Manajemen
2	PEMBELAJARAN KOMPETENSI SIAP KERJA DAN BERKARAKTER	Pelaksanaan pembelajaran dan penguatan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja serta pembangunan karakter sesuai pancasila	Penguatan dan pelaksanaan program Pengembangan Peserta Didik melalui peningkatan softskill dan hardskill <ul style="list-style-type: none">➤ Penguatan dan sinkronisasi kurikulum dan DUDI➤ Pelatihan leadership➤ Pelatihan Karakter Bangsa➤ Pembelajaran berbasis Produksi(PBL)➤ Teaching Factory



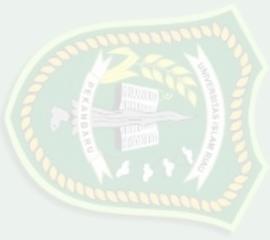
			<ul style="list-style-type: none">➤ Enterpreneur Class➤ Individual base learning➤ Prakerin dilaksanakan selama 6 bulan (block rilis) dan diakhir ujian sertifikasi➤ Kerjasama dengan BLK dalam Peningkatan Kompetensi dan Uji sertifikasi➤ Maksimilalisasi LSP-P1➤ Peningkatan Intensitas Guru Tamu➤ Pembelajaran produktif dilaksanakan dalam system dayrilis (Teori di sekolah dan praktek di DUDI, serta didampingi Guru Produktif)➤ Pemberian Bantuan Modal Kerja untuk berwirausaha dengan system ansuran lunak.➤ Maksimalisasi Bursa Kerja khusus sekolah”Lancang Kuning” untuk keterserapan tamatan ke industri
3	PENGUATAN BELAJAR PRAKTIK	Memberikan dukungan finansial untuk peningkatan infrastruktur yang	<ul style="list-style-type: none">➤ Pembangunan Ruang Praktik Berstandar DUDI➤ Renewal/Pengkinian Peralatan Praktik



	PESERTA DIDIK	berfokus pada alat standar untuk bisnis, industri, dan kehidupan kerja serta menyempurnakan praktik siswa.	<ul style="list-style-type: none">➤ Mnanajemen Peralatan➤ PBL(Product Base Learning)
4	MANAJEMEN SEKOLAH BERBASIS DATA	Membantu sekolah menerapkan manajemen berbasis sekolah, termasuk perencanaan data dan penggunaan platform digital yang menyederhanakan manajemen sistem dan meningkatkan efisiensi administrasi.	Maksimalisasi Sistem Informasi Manajemen Sekolah dalam bentuk: <ul style="list-style-type: none">➤ Pangkalan data/database informasi manajemen➤ Integritasi seluruh system Manajemen Sekolah: Kesiswaaan, ketatausahaan, keuangan, SDM, Sarpras, dll.➤ Memaksimalkan Students Fingers Absensi terintegrasi dengan alat komunikasi orang tua➤ Penguatan Learning manajemen Sistem➤ Digital Library➤ Penguatan informasi digital melalui medsos (fb, ig, WA, Twitter, Telegram, channel Youtube)



5	PENDAMPINGAN OLEH PERGURUAN TINGGI	Dukungan perguruan tinggi untuk SMK unit atas dalam merencanakan dan mengelola program untuk mengembangkan sinergi dengan industri, dunia usaha dan dunia kerja.	Pendampingan Oleh Perguruan Tinggi meliputi <ul style="list-style-type: none">➤ Mou dengan Perguruan Tinggi yang Relevan (UMRI dan PCR)➤ Seminar/training Bersama Perguruan Tinggi dan DUDI di SMK➤ Perguruan Tinggi Sebagai Bapak angkat yang ikut bertanggungjawab dengan keberhasilan SMK PK➤ Penguatan Kompetensi Guru dan Tendik➤ Sharing knowledge (prkatik dan pembahasan bersama dengan perguruan tinggi)➤ Riset Terapan➤ Beasiswa➤ Peyediaan Guru Kejuruan
6	SINERGI PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH	Kerjasama dan koordinasi intensif antara pemerintah pusat dan daerah dilaksanakan secara intensif untuk mendukung penyelenggaraan pusat kompetensi SMK yang berkelanjutan.	<ul style="list-style-type: none">➤ Penyiapan koordinasi melalui platform jarak jauh terkait monitoring dan evaluasi serta tindak lanjut.➤ Komitmen kolaborasi dan koordinasi secara intens dan terjadwal



Sumber: Renstra SMK Taruna Persada

Dari Perencanaan dan Pengembangan yang telah dilakukan oleh tim manajemen SMK Taruna Persada selanjutnya mengetahui sampai sejauh mana implementasi SDM tersebut terhadap peningkatan mutu di SMK Taruna Persada Dumai. Hasil dari supervisi atau pantauan penerapan kualitas SDM akan dievaluasi untuk program tindak lanjut. Berdasarkan analisis kualifikasi dan kebutuhan sdm, perencanaan peningkatan kualifikasi SDM dan strategi pelaksanaannya, akan terlihat efektif atau tidaknya penerapannya di SMK Taruna Persada Dumai, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU SEKOLAH PADA SMK TARUNA PERSADA DUMAI”**.

1.2 Rumusan Masalah

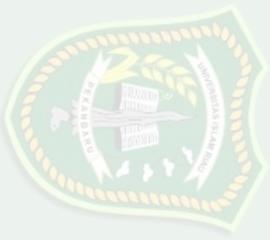
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Taruna Persada Dumai ?
2. Bagaimana pengaruh hubungan implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap mutu sekolah di SMK Taruna Persada Dumai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Taruna Persada Dumai.



2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pengaruh implementasi sumber daya manusia terhadap mutu sekolah di SMK Taruna Persada Dumai.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik terhadap penulis, pihak perusahaan, dan pihak lainnya. Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama di bangku kuliah, khususnya yang berkaitan dengan penerapan sumber daya manusia.

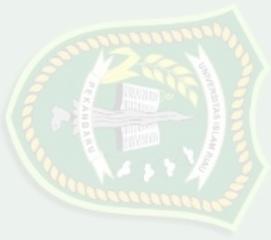
2. Bagi SMK Taruna Persada Dumai

Dengan terungkapnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan koreksi dalam peningkatan mutu pendidikan dalam penerapan program dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Pihak-pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan maupun pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan rujukan bagi penelitian lain.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



1.5 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian penulis.

BAB 2 : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pemasaran online, perusahaan yang diteliti, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel data penelitian dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB 4 : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Terkait pembahasan bab ini menjelaskan tentang deskripsi perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, bentuk (model) perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB 5 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya terkait permasalahan pada objek yang akan diteliti.

BAB 6 : PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan dari hasil peneliti.

ISLAM RIAU

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

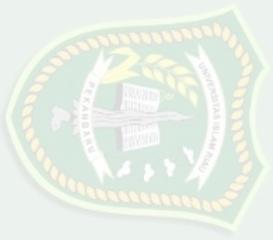
2.1.1 Pengertian Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Ini harus dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional tentang manajemen manusia yang efektif, dan untuk melakukannya diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelola. (Hamriani,2014:14).

Menurut Eka Purwadi (2019) menjelaskan bahwa pengertian implementasi manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Siti Rogayah (2018) mengatakan bahwa “Aktivitas yang mendasar yang berkenaan dengan sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola secara efektif. Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa survive dan sukses”.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, insentif, kekuatan, dan kerja (rasio,



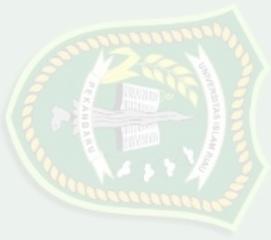
kerja dan niat). Semua sumber daya manusia potensial ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Meskipun kemajuan teknologi dan perkembangan informasi, tanpa sumber daya manusia, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut S.P. Hasibuan (2017:10) Menerapkan HRM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif untuk pencapaian tujuan bisnis, karyawan dan perusahaan dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamoro (dalam Cahyati 2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Jadi, kinerja manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai kegiatan merencanakan, mencari, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, lembaga/sekolah.

Meskipun kemajuan teknologi dan perkembangan informasi, tanpa sumber daya manusia, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada banyak perbedaan pendapat tentang pengertian penerapan manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan sumber daya manusia, ada yang memahaminya sebagai manajemen tenaga kerja, dan ada pula yang menyamakan pengertian sumber daya manusia. Namun, aplikasi manajemen sumber daya manusia bisa cocok sebagai manajemen sumber daya manusia, jadi



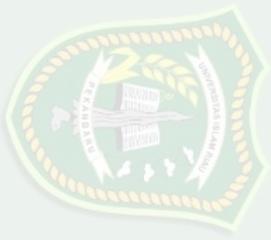
singkatnya, aplikasi manajemen sumber daya manusia berarti manajemen sumber daya manusia (Hamriani,2014:11)

2.1.2 Tujuan Implementasi 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 dari penerapan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi/sekolah.

Menurut Irianto (dalam Nadia Ni, Made dan Ni Kadek 2012:3) menyatakan bahwa tujuan dari implementasi MSDM dapat meliputi :

1. Mempertimbangkan manajemen ketika merancang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tempat kerja yang termotivasi dan efisien, pekerja/karyawan yang selalu siap menghadapi perubahan, dan memenuhi tugas pekerjaannya secara legal.
2. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi.
3. Membantu mengembangkan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer rami mencapai tujuan mereka.
5. Mengelola berbagai krisis SDM dan situasi sulit agar tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.



7. Bertindak sebagai pengelola standar organisasi dan nilai-nilai manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Dasar-Dasar Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

S.P Hasibuan (2014:2) Mengatakan bahwa Dasar-dasar dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

- a. Ada kerjasama antara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Memiliki tujuan bersama dan minat yang sama untuk dicapai
- c. Dibandingkan memiliki pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur
- d. Memiliki hubungan yang formal dan hubungan yang tertata dengan baik
- e. Ada banyak orang dan pekerjaan yang harus dilakukan

2.1.4 Adanya Human Organization

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tidak akan mungkin terjadi tanpa adanya kerjasama, karena lembaga tidak dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa adanya kerjasama dengan kelompok lain. Jika ada kerjasama, tujuan yang sama menentukan besar kecilnya institusi. Untuk mencapai tujuan secara cepat dan tepat, diperlukan pembagian tugas yang berhubungan dengan tugas. diatur sedemikian rupa sehingga tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan tidak dihilangkan selama Kerjasama.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



2.1.5 Prinsip-Prinsip Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen terdapat prinsip-prinsip yang merupakan pedoman umum pelaksanaan aktivitas manajerial, yang akan menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.

Fattah (dalam Cahyati 2017:20) Pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen antara lain menentukan metode kerja, pemilihan pekerjaan dan pengembangan keahlian, pemilihan prosedur kerja, menentukan batas- batas tugas, mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas, melakukan pendidikan dan latihan, melakukan sistem dan besarnya imbalan itu dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja.

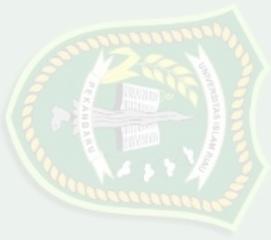
Seorang manajer harus mampu memahami seseorang yang ada dibawahnya atau seseorang di bawah kepemimpinannya. Mengingat jumlah manajer yang cukup banyak, maka manajer harus memahami karakteristik setiap orang yang diurus tanpa mengutamakan kepentingan pribadi. Jadi manajemen harus mengikuti prinsip-prinsip ini, semuanya bisa berjalan sebagaimana mestinya.

2.1.6 Fungsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut S.P. Hasibuan (2014:21) berpendapat bahwa fungsi dari penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk kebutuhan perusahaan membantu mencapai tujuan. Perencanaan dicapai melalui pembentukan program sumber daya manusia yang meliputi organisasi sumber daya manusia, akuisisi, pengembangan, kompensasi, integrasi, nutrisi,



pendisiplinan dan pemecatan. Program sumber daya manusia yang baik membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan di mana semua karyawan diatur ke dalam bagan organisasi dengan menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja, pen delegasian wewenang, integrasi dan koordinasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik membantu mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu kegiatan dimana seluruh karyawan dibimbing untuk bekerja sama dan bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen melaksanakan perintah dengan menginstruksikan bawahan untuk melakukan semua tugasnya dengan baik

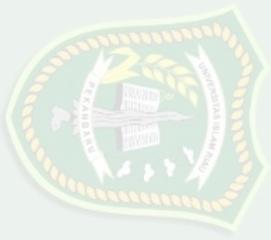
4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan yang memeriksa bahwa semua karyawan mengikuti peraturan perusahaan/sekolah dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan. Pengawasan karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, prestasi kerja dan pemeliharaan lingkungan kerja

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses merekrut, memilih, menempatkan, mengarahkan dan melatih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pembelian yang baik membantu mencapai tujuan.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan, dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

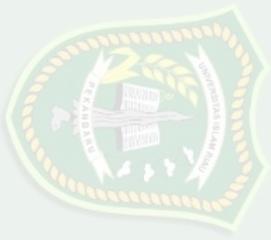
Kompensasi adalah pemberian imbalan langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan hadiah adil dan masuk akal. Adil didefinisikan oleh efisiensi tenaga kerja, cara pemenuhan kebutuhan utama mereka, dan dipandu oleh batas upah minimum pemerintah dan konsistensi internal dan eksternal.

8. Pengintegrasian

pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan untung, maka karyawan dapat memenuhi kebutuhannya atas hasil pekerjaannya. Integrasi penting dan sulit dalam HRM, karena menyatukan dua kepentingan yang berlawanan

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang ditujukan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Good care dilaksanakan melalui program kesehatan yang didasarkan pada



kebutuhan sebagian besar karyawan, dengan berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi HRM yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

11. Pemberhentian

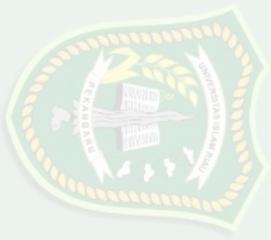
Pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan Perusahaan atas permintaan karyawan, Perusahaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun atau karena alasan lainnya. Penerbitan ini diatur oleh Undang-undang No. 12., 1964.

2.2 Mutu Sekolah

2.2.1 Pengertian Mutu Sekolah

Mutu umumnya adalah keseluruhan deskripsi dan karakteristik dari suatu area atau layanan yang menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang tersurat maupun tersirat. Dalam konteks pendidikan, konsep mutu mencakup input, proses, dan hasil pendidikan. Pendidikan yang bermutu bukanlah suatu hal yang nyata tetapi merupakan hasil dari proses pendidikan yang tertata dengan baik, efektif dan efisien (Nurbaeti,2019:19)

Menurut Arcaro (Dalam Nurbaeti,2019:19) mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya



dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Jadi dapat disimpulkan mutu sekolah adalah terpenuhi segala kepuasan konsumen mulai sesuai dengan kebutuhan dan harapan yang, seperti prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Muhammad Fadhli (2017) mendefenisikan bahwa “Mutu merupakan bagian integral dari proses pendidikan. Belajar adalah tujuan dari organisasi Pendidikan”. Mutu pendidikan merupakan prestasi yang memuaskan lulusan dan mereka yang terlibat dalam pendidikan. Mutu lulusan adalah lulusan dengan nilai yang baik (kognitif, afektif dan psikomotorik), diterima ke jenjang yang lebih tinggi, berkompeten dan berkepribadian baik. Kualitas layanan, di sisi lain, mengacu pada kinerja pemenuhan kebutuhan siswa, guru dan staf, dan masyarakat secara tepat waktu dan tepat sehingga setiap orang puas dengan layanan yang diberikan oleh sekolah.

Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang terus menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan/ manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai.

2.2.2 Prinsip Manajemen Mutu Sekolah

Berikut dibawah ini akan dipaparkan yang menjelaskan tentang beberapa point terkait dengan prinsip yang berkaitan dengan manajemen mutu sekolah, antara lain :



- a. Peningkatan mutu perlu dilakukan di sekolah.
- b. Peningkatan kualitas hanya dapat dicapai dengan kepemimpinan yang baik.
- c. Peningkatan kualitas harus didasarkan pada data dan fakta kualitatif dan kuantitatif.
- d. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan seluruh bagian sekolah.
- e. Tujuan peningkatan mutu adalah agar sekolah dapat memuaskan siswa, orang tua dan masyarakat (Arbangi dkk,2018:102).

2.2.3 Standar Mutu Sekolah (Pendidikan)

Adapun standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar nasional Pendidikan yang telah menetapkan kriteria tentang sistem Pendidikan di Indonesia. Mutu layanan di Sekolah mengacu pada peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Berdasarkan peraturan tersebut standar nasional Pendidikan meliputi :

- a. Standar Isi

Standar isi adalah ruang lingkup dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis Pendidikan tertentu.

- b. Standar Proses

Standar proses adalah standar nasional Pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada suatu satuan Pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses hakikatnya merupakan



implementasi dari standar isi. Sejumlah mata pelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik dan peserta didik harus berjalan interaktif, inspiratif, menantang, menyenangkan, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberi ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Standar proses meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan merupakan pedoman penilaian dalam menentukan lulus atau tidaknya peserta didik dari satuan Pendidikan yang bersangkutan. Standar kompetensi lulusan meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Selain itu, standar kompetensi lulusan bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti Pendidikan lebih lanjut.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

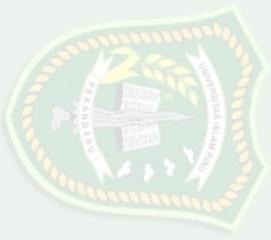
Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani, serta memiliki

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru, yaitu S-1 atau D-IV.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat olahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, dan berekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

f. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan adalah standar nasional Pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan Pendidikan pada tingkat satuan Pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisien dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

g. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan Pendidikan yang berlaku selama satu tahun.

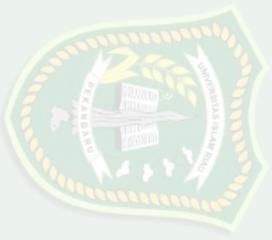
Pembiayaan merupakan salah satu faktor penunjang berlangsungnya proses Pendidikan pada satuan Pendidikan. Oleh karena itu, pembiayaan pada satuan Pendidikan harus diatur oleh pemerintah agar dapat digunakan secara efektif dan efisien. Pasal 62 Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005

tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa pembiayaan Pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Biaya operasi satuan pendidikan meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian Pendidikan adalah standar nasional pendidikan berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik. Tujuan penilaian pendidikan yaitu untuk mengukur tercapai tidaknya tujuan Pendidikan. Hasil penilaian akan dijadikan umpan balik oleh para penyelenggara Pendidikan untuk memperbaiki penyelenggara Pendidikan pada masa yang akan datang. Penilaian Pendidikan terdiri atas penilaian hasil belajar oleh pendidik, satuan Pendidikan, dan pemerintah. Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas. Penilaian tersebut digunakan untuk menilai pencapaian kompetensi peserta didik, bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran.

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Sekolah

Nurbaeti (2019:25) menjelaskan Faktor- factor yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Kurikulum

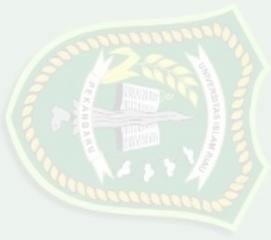


Kurikulum sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran. Yang merupakan variabel pendidikan merupakan salah satu faktor dominan terjadinya proses pembelajaran. Kurikulum khusus digunakan dalam pendidikan dan pengajaran yakni sejumlah mata pelajaran di sekolah atau mata kuliah di perguruan tinggi yang harus ditempuh untuk mencapai tingkat atau keseluruhan pelajaran yang disajikan oleh suatu lembaga Pendidikan

Dari pengertian kurikulum di atas, dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan kesepakatan tentang tujuan, isi, dan bahan ajar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran dan dalam proses mewujudkan tujuan pendidikan atau sekolah yang sedang berlangsung. . diwujudkan di dalam kelas maupun di luar kelas sebagai tempat pengalaman siswa dan penyatuan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai

b. Media/Alat Pendidikan

Kata media berasal dari bahasa latin dan merupakan bentuk jamak dari kata media yang secara harfiah berarti mediator atau pemimpin. Media massa adalah perantara atau penyampai pesan dari pengirim pesan kepada penerima. Menurut National Education Association atau NEA, media massa adalah bentuk komunikasi, baik cetak maupun audio-visual, dan sarananya. Menurut Daradjat (dalam Nurbaet 2019:26) disebutkan pentingnya alat pengajaran sama dengan media pendidikan, lembaga pendidikan. Di sisi lain, dalam literatur asing, sementara para ahli menggunakan istilah audiovisual aids (AVA), bahan ajar, stempel pengajaran digunakan.



Para ahli membagi alat peraga/media pengajaran menjadi dua bagian, yaitu alat peraga yang bersifat benda (tangible) dan alat peraga yang bukan benda (intangible).

c. Proses Belajar Mengajar (PBM)

Proses belajar mengajar adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan oleh guru dan siswa berdasarkan hubungan timbal balik yang terjadi dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa merupakan prasyarat terpenting dalam proses belajar mengajar. Dalam PBM tersirat adanya kesatuan kegiatan yang tidak terpisahkan antara pembelajaran siswa dan pengajaran guru. Ada interaksi yang saling mendukung antara keduanya

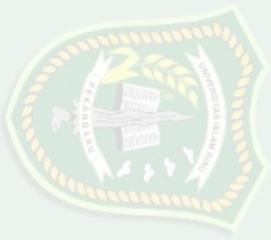
d. Pendayagunaan Alat/ Fasilitas

Semua alat dan perlengkapan yang tersedia dapat digunakan dengan baik dan sesuai kebutuhan. Sehingga tidak ada pemborosan negatif dan kelancaran belajar menjadi terhambat

2.2.4 Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Menurut E Mulyasa (Dalam Nurbaeti,2019:27) Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah memerlukan titik berangkat dari pola pemikiran yang memandang sekolah sebagai suatu sistem.

Menurut Rosyada (Dalam Nurbaeti,2019:28) Sebuah sekolah memiliki kualitas yang bagus ketika mampu melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana yang diputuskan bersama oleh sekolah dan lembaga pendidikan,



untuk mencapai hasil pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan harapan orang tua, lembaga pendidikan, siswa, lulusan. dan sekolah atau perguruan tinggi tempat siswa melanjutkan studi dan harapan akan kehidupan kerja

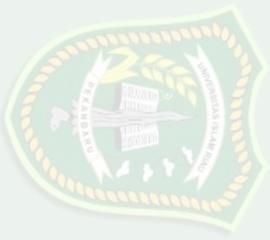
2.2.5 Indikator Mutu Pendidikan

Hadis dan Nurhayati (dalam Muhammad Fadhli, 2017) menjelaskan secara makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan antara lain faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, lembaga pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan khususnya dalam proses belajar mengajar, kegiatan, metode pendidikan terkini dan modern, strategi dan pendekatan, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang wajar, penyelenggaraan pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumber daya manusia penyelenggara pendidikan yang terdidik, berpengalaman, berpengalaman dan profesional.

Taylor, West dan Smith (dalam Muhammad Fadhli, 2017) pada lembaga CSF (Central for the School of the Future) Utah State University mengungkapkan indikator sekolah bermutu adalah:

1) Dukungan orang tua

Dukungan orang tua adalah kesadaran akan tanggung jawab mendidik dan membina anak secara terus menerus dengan memberikan bantuan oleh orang tua terhadap anak untuk memenuhi kebutuhan dasar anak dalam wujud pemberian perhatian, perasaan aman dan nyaman, serta rasa kasih sayang.



2) Kualitas pendidik

Kualitas pendidik merupakan suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengadakan interaksi dengan lingkungannya, dan memuaskan peserta didik/pengguna dan masyarakat.

3) Komitmen peserta didik

Komitmen peserta didik adalah keyakinan anggota masyarakat yang berusaha untuk mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan baik melalui pendidikan formal, pendidikan informal maupun pada jenjang pendidikan dan jenis pendidikan tertentu.

4) Kepemimpinan sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam proses belajar mengajar.

5) Kualitas proses pembelajaran

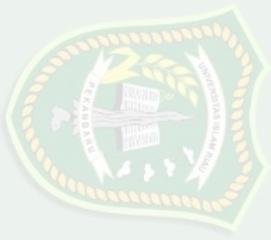
Kualitas proses pembelajaran adalah suatu tingkatan baik buruknya atau mutu dalam langkah/urutan pelaksanaan yang di dalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru-siswa dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



6) Sarana dan prasarana fasilitas belajar

Sarana dan prasarana diartikan sebagai sesuatu yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, media dan alat. Sedangkan prasarana sebagai sesuatu yang berperan sebagai penunjang utama terselenggaranya sebuah proses atau kegiatan. Prasarana meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang ibadah, ruang kesenian dan peralatan olah raga. Sedangkan sarana pembelajaran meliputi buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran lainnya.

7) Manajemen sekolah

Manajemen Sekolah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan baik tujuan nasional dan tujuan kelembagaan yang hasilnya bisa dilihat dari beberapa faktor sebagai indikator kinerja yang berhasil dicapai oleh sekolah.

8) Kenyamanan sekolah

Kenyamanan sekolah adalah kondisi dimana lingkungan sekolah yang ditata dengan rapi dan bersih yang akan membuat suasana menyenangkan dan menggairahkan semua warga pihak sekolah.

Di samping kriteria diatas, Sitompul (dalam Muhammad Fadhli, 2017)

menambahkan kualitas pendidikan yang berhasil ditandai dari :

- 1) Tingginya rasa kepuasan pengajaran, termasuk tingginya pengharapan murid.



- 2) Tercapainya target kurikulum pengajaran.
- 3) Pembinaan yang sangat baik terhadap spiritual, moral, social dan pengembangan budaya pengajar.
- 4) Tidak ada murid yang bermasalah dalam kejiwaan atau resiko emosional.
- 5) Tidak ada pertentangan antara hubungan murid dengan para guru/ staf.

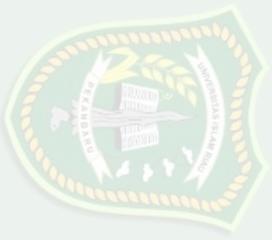
2.3 Hubungan Implementasi MSDM Terhadap Mutu Sekolah

Menurut Syaefudin (2011 : 98) berpendapat bahwa “Mutu pendidik merupakan perkembangan guru atau tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan individu tenaga pendidik untuk menjalani proses profesionalisme dalam mengajar”.

Menurut Suhadan (Dalam Soleh Jamaludin, 2022) mengemukakan bahwa pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi antara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan professional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah.

Tokoh terpenting dalam kegiatan belajar mengajar adalah guru. Bagaimana guru dapat menjadi lebih berkualitas dan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, sehingga manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. Dengan cara ini, guru harus menjadi lebih profesional di kelas. Pendidik menguasai materi, memahami setiap individu siswa, saling berkomunikasi dengan wali siswa dan lain-lain. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat diperlukan dan berdampak besar terhadap peningkatan mutu sekolah.

Menurut Candoli manajemen mutu berbasis sekolah adalah sekolah mengambil tanggung jawab terhadap peserta didik. Dengan kata lain, sekolah

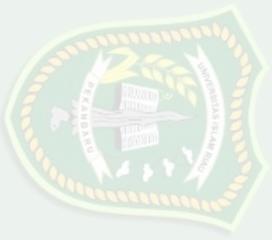


mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Prim Masrokan Mutohar,2013: 124).Untuk memenuhi kebutuhan tersebut tentunya sekolah perlu melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan terarah.

Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan adalah terkait dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administrasi. Intensitas dunia pendidikan dalam hubungannya dengan manusia dapat dilihat sebagai perbedaan penting antara lembaga pendidikan sekolah dan organisasi lainnya. Beginilah cara sumber daya manusia yang dominan dalam proses pendidikan atau pengajaran, hal ini juga berarti mengetahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah meningkatkan kinerja pengelolaan kebutuhan sumber daya manusia. sistematis dan terarah, sehingga tujuan kinerja proses dalam organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti mengetahui bahwa sumber manajemen menganggap manusia adalah kunci keberhasilan perusahaan, atau kecil, jenis apa pun di industri (Mufidah, 2018).

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan, didasari oleh Zulfa (Dalam Kadek Hengki Primayana, 2022) :

- a) Sumber daya manusia atau ketenaga kerjaan merupakan salah satu faktor sentral atau inti dalam pendidikan, mengingat perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.



- b) Dengan pemanfaatan sumber daya manusia oleh manajer dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien, akan dapat mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan staf yang tepat dan profesional, juga pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik yang akan menjamin fungsinya dalam proses manajerial.
- c) Manajemen sumber daya manusia termasuk salah satu bagian dari manajemen pendidikan secara keseluruhan, dan manajemen sumber daya manusia menduduki tempat yang sangat penting. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik adalah faktor sentral dalam Pendidikan.
- d) Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan, untuk itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya manusia. Karena melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas.

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama mutu pendidik yaitu manajemen sumber daya manusia, yang mengatur keterampilan semua orang karena orang memiliki keterampilan yang berbeda. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan sekolah



Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aimah dan Nur Laeliah (2021) berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik”. Hasil penelitian ini didapat bahwa ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebesar 99,5% sedangkan sisanya 0,05% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, yang berarti pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung adalah baik.

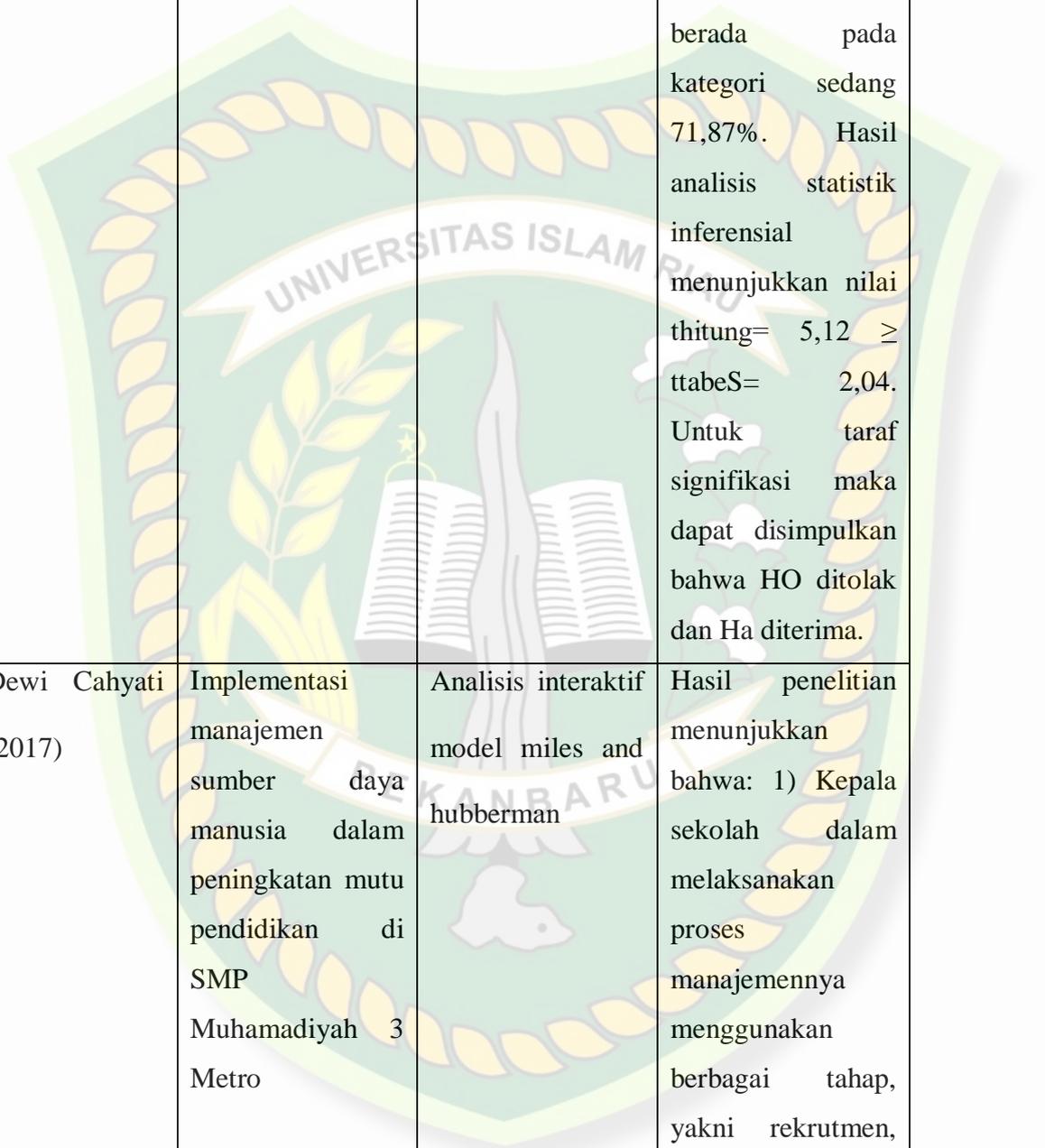
Dari penjelasan diatas ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap mutu pendidik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk menjelaskan keterkaitan atau kesamaan masalah penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Nurbaeti (2019)	Penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di pondok pesantren sma immim putra makassar	Analisis Statistik Deskriptif, dan Analisis statistik inferensial	Hasil Penelitian menunjukkan penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 65,62% dan peningkatan

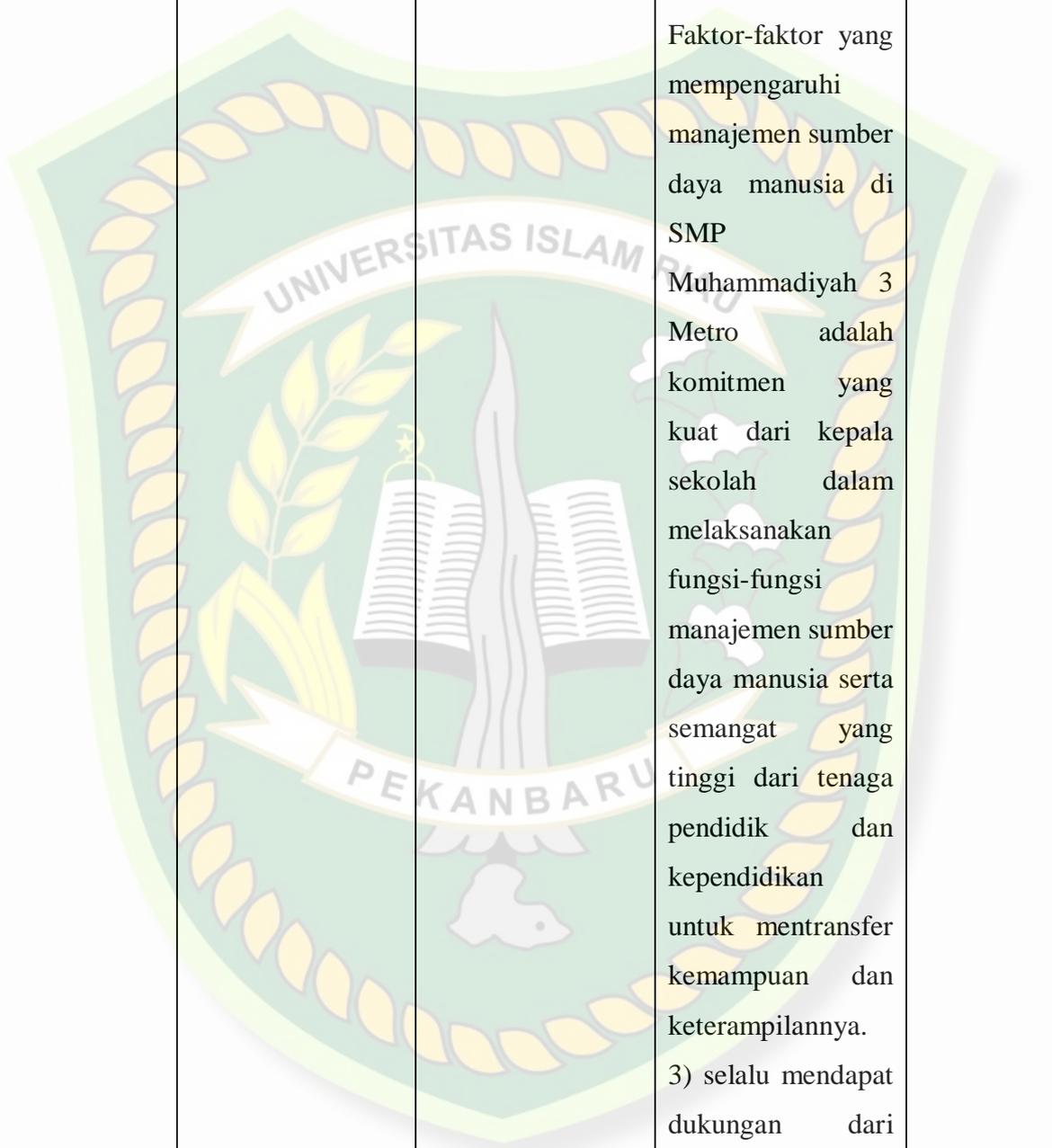
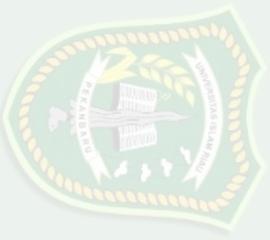


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

				mutu sekolah berada pada kategori sedang 71,87%. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,12 \geq t_{tabel} = 2,04$. Untuk taraf signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2.	Dewi Cahyati (2017)	Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhamadiyah 3 Metro	Analisis interaktif model miles and hubberman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepala sekolah dalam melaksanakan proses manajemennya menggunakan berbagai tahap, yakni rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi sumberdaya manusia belum terealisasikan



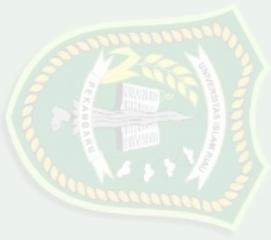
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

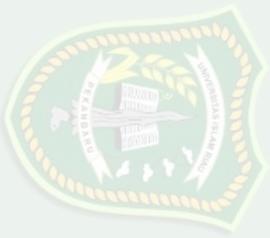
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

secara maksimal 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Metro adalah komitmen yang kuat dari kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia serta semangat yang tinggi dari tenaga pendidik dan kependidikan untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya. 3) selalu mendapat dukungan dari yayasan maupun masyarakat sekitar. Sehingga sampai saat ini manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 3



				Metro masih dapat berfungsi dengan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan
3.	Ika Dwi Rahmawati (2011)	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidiah (Mi) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura	Pendekatan Fenomenologis dan Analisis Deskriptif Kualitatif	Perencanaan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di MI Muhammadiyah PK Kartasura dengan mengajukan pemberitahuan kepada ketua Yayasan Ranting. Rekrutmen Sumber Daya Manusia, penarikan guru dan tenaga kependidikan direkrut dengan melihat kemampuan yang



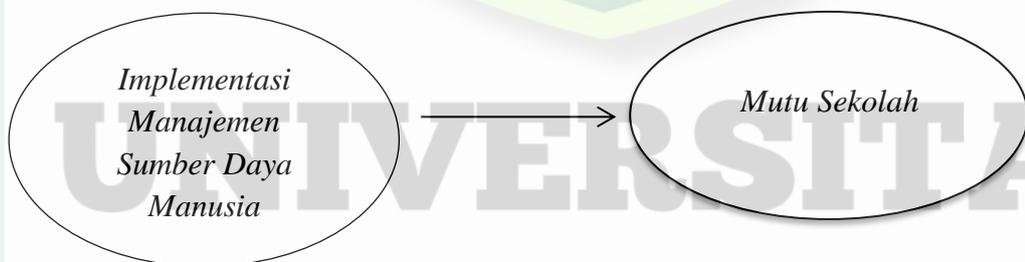
				dimiliki oleh pelamar dengan segala persyaratan yang telah ditentukan.
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran

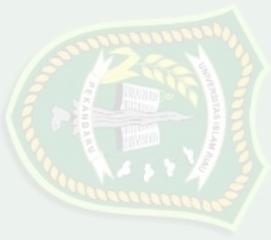
Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi/sekolah. Harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan sumber daya manusia.

Dalam manajemen sumber daya manusia antara lain terdapat aktivitas rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi. Sehingga dengan sumber daya manusia yang baik, maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian tindakan kelas ini dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

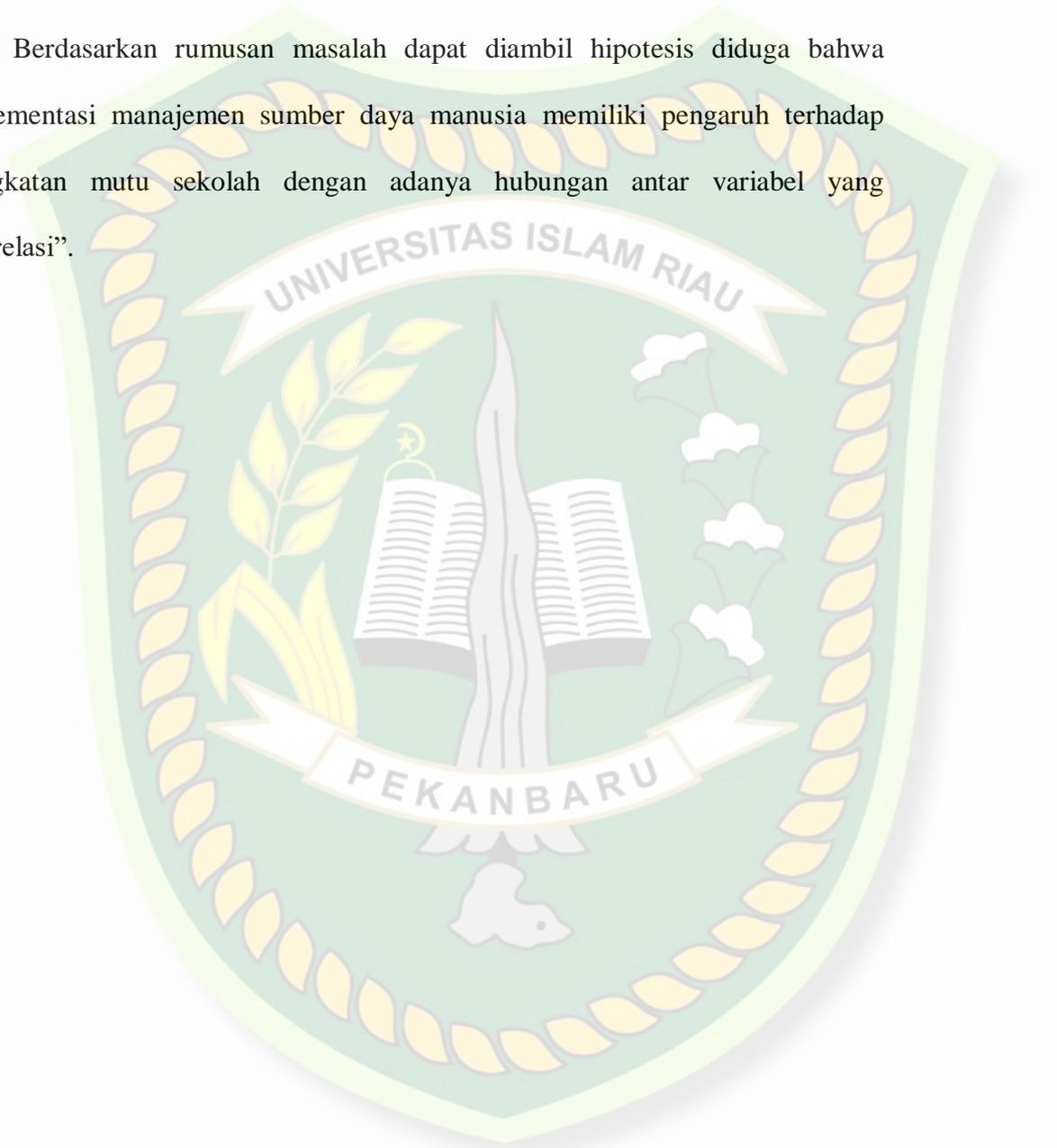


Sumber : Anwar Sanusi (2019 : 43)



2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dapat diambil hipotesis diduga bahwa “Implementasi manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah dengan adanya hubungan antar variabel yang berkorelasi”.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian

Lokasi penelitiannya ialah di SMK Taruna Persada Dumai sedangkan objek penelitiannya ialah tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Taruna Persada Dumai.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa variabel yang dapat didefinisikan secara operasional dan memberikan petunjuk dalam penelitian ini, sebagai berikut

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Disimpulkan sebagai sebuah proses pelaksanaan dan pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi psikis yang	1. Rekrutmen	a. Penentuan dimana calon yang berkualifikasi di didapat b. Pemilihan sarana yang spesifik untuk menarik SDM yang potensial untuk ditempatkan di organisasi	Ordinal
		2. Seleksi	a. Memenuhi standar kependidikan	Ordinal



<p>dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/sekolah. adapun indikator dalam penelitian ini yang dimaksud dengan (SDM) adalah menerapkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian atau evaluasi.</p>			<p>b. Kesesuaian pengetahuan dan kemampuan calon SDM dengan pekerjaan</p>	
	3. Pengembangan		<p>a. Pemberian program pelatihan dan pengembangan</p> <p>b. Melakukan peningkatan SDM secara internal dan eksternal</p>	Ordinal
	4. Pengendalian		<p>a. Penilaian kinerja dari Tenaga pendidik dan kependidikan</p> <p>b. Reward and punishment</p>	Ordinal
	2. Mutu Sekolah (Y)	1. Pendidik		<p>a. Penguasaan materi pembelajaran</p> <p>b. Memenuhi standar nasional pendidikan</p>
<p>Adalah terpenuhinya kepuasan konsumen sesuai dengan kebutuhan dan harapan, seperti prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu</p>	2. Peserta Didik		<p>a. Pengetahuan dan kemauan belajar</p> <p>b. Prestasi/Hasil pencapaian belajar</p>	Ordinal
	3. Proses Pembelajaran		<p>a. Metode pembelajaran</p> <p>b. Penerapan kurikulum</p>	Ordinal



	4. Sarana Dan Fasilitas Belajar	a. Sebagai penunjang pendidikan dan pekerjaan b. Pemenuhan kebutuhan administrasi dan pembelajaran	Ordinal
	5. Manajemen Sekolah	a. Pengelolaan komponen internal sekolah b. Hubungan pihak eksternal sekolah	Ordinal

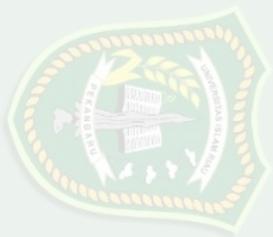
3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiono (Dalam Hobsi dkk,2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru dan Staf kependidikan SMK TARUNA PERSADA DUMAI berjumlahkan sebanyak 69 orang.

Tabel 3.2
Data Jumlah Guru Dan Staff SMK TARUNA PERSADA DUMAI

No	Guru dan Staff	L	P	Jumlah
1	Guru	28	25	53
2	Staff	7	9	16



Total	35	34	69
--------------	-----------	-----------	-----------

Sumber : SMK Taruna Persada Dumai (2021)

3.3.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi. Karena jumlah populasi tidak mencapai 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Metode/teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengambilan *Sampel Jenuh*. Hal ini dikemukakan oleh Arikunto (Dalam Hobsi dkk,2019) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 69 orang responden tenaga pendidik dan kependidikan SMK Taruna Persada Dumai.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

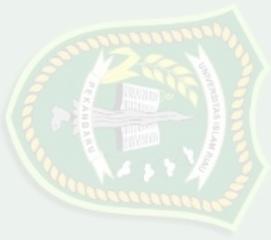
Adapun data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada objek yang bersangkutan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan/humas, guru dan siswa melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan disajikan oleh pihak lain. Data yang diperoleh dari literatur-literatur, ensiklopedia dan kebijakan-kebijakan serta data resmi dari lembaga/sekolah yang dijadikan lokasi peneliti.



3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

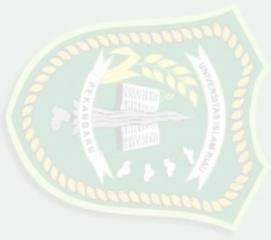
a. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden untuk memperoleh informasi mendalam mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode ini ditujukan kepada kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan/humas, dan guru.

b. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan. Metode ini digunakan untuk melihat situasi dan kondisi kaitannya dengan implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu Sekolah di SMK Taruna Persada Dumai. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data lebih lengkap sampai mengetahui tingkat makna dari perilaku yang nampak.

Pengamatan ini tidak hanya dilakukan untuk mengetahui implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK Taruna Persada Dumai, tetapi juga diarahkan kepada proses pelaksanaan belajar mengajar sehari-hari, layanan program yang diberikan dan lingkungan SMK Taruna Persada Dumai secara keseluruhan sehingga dapat diketahui mutu pendidikannya.



c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya

3.6 Teknik Analisis Data

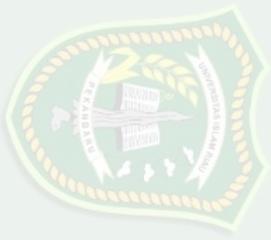
Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif ini menggambarkan bagaimana keadaan yang sebenarnya terjadi pada mutu sekolah di SMK Taruna Persada Dumai. Dan dalam pengambilan keputusan interpretasi mean deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti, penulis menggunakan pedoman metode statistik kuantitatif dari Ghozali (2011:56) yang dibantu penggunaan program aplikasi SPSS versi 24 dengan melakukan beberapa tahapan dalam pengujian data, sebagai berikut :

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan mutu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r -tabel berarti butir pertanyaan telah valid (Santoso;2010;277).

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (Santoso;2010;278). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data



karena instrumen tersebut sudah baik. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *Cronbach's* alpha pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika $\alpha > r$ tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

a) Regresi linier sederhana

Digunakan juga analisis statistik dengan metode regresi sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y = Implementasi MSDM

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X = Mutu Pendidikan

ϵ = Variabel pengganggu (epsilon)

b) Uji Hipotesis

1. Uji t

Adalah uji signifikan bertujuan untuk menguji variabel indeviden (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai



signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahawa hipotesis diterima dimana variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

c) Analisis koefisien determinasi (R^2)

Terdiri dari nilai r dan r square, nilai r artinya mengetahui seberapa besar hubungan yang tercipta antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai r square untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y), Sedangkan sisanya di pengaruhi faktor yang tidak diamati oleh peneliti.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

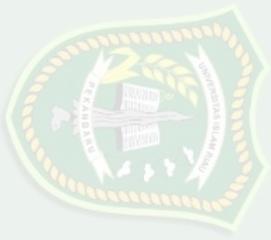
4.1 Sejarah Berdirinya

SMK Taruna Persada Dumai adalah salah satu sekolah swasta di Kota Dumai yang berdiri sejak tahun 1997, yang awalnya bertempat di depan SMKN2 Dumai dikawasan Bukit Datuk Dumai, selanjutnya pindah di Bukit Timah Dumai pada tahun 1998. SMK Taruna Persada Dumai dibawah naungan Yayasan Pendidikan Taruna Persada yang sudah terdaftar pada Kemenkum dan Ham tahun 1997 yang di ketuai oleh Bapak H. Rusdi Fariyadi.

Sejak berdiri sampai dengan saat ini SMK Taruna Persada Dumai Dipimpin oleh Dr. SUGIARTO, MM Selaku Kepala Sekolah. SMK Taruna Persada Mendapat berbagai predikat dan program pengembangan diantaranya, RSBI pada tahun 1997 sampai dengan berakhirnya program tersebut, SMK Rujukan mulai tahun 2016.

4.2 Identitas Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMK Taruna Persada
- b. Alamat : Jalan Abdul Rabkhan,
 - 1) Kelurahan : Bukit Timah
 - 2) Kecamatan : Dumai Selatan
 - 3) Kota : Dumai
- c. Nama Yayasan : SMK Taruna Persada
- d. Alamat Yayasan : Jl. Abdul Rabkhan, Bukit timah
- e. Telepon : 0812 6877 8910



- f. Nama Kepala Sekolah : Dr.Sugiarto,mm
g. Status Sekolah : SWASTA
h. Tahun Berdiri/Beroperasi : 1997
i. Kepemilikan Tanah/Bangunan : Milik Yayasan SMK Taruna Persada

4.3 Visi Dan Misi Sekolah

4.3.1 Visi Sekolah

“Menjadi sekolah kejuruan yang mempersiapkan lulusan sebagai pekerja tingkat menengah yang menguasai IPTEK dan IMTAQ dalam era globalisasi berwawasan lingkungan dan berkarakter serta menjadi yang terbaik tingkat nasional pada tahun 2030”.

4.3.2 Misi Sekolah

Adapun misi yang ingin dicapai dan ditetapkan oleh SMK Taruna Persada Dumai, antara lain :

- 1) Meningkatkan keimanan dan Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Melaksanakan pendidikan karakter yang terintegrasi dengan proses pembelajaran (18 Pendidikan Karakter).
- 3) Menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan inovatif yang berorientasi kepada pencapaian kompetensi berstandar nasional dan internasional dengan tetap mempertimbangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.
- 4) Mengembangkan wawasan IPTEK dan IMTAQ yang mendalam dan luas



- 5) Menumbuhkan motivasi dan komitmen yang tinggi untuk mencapai prestasi dan keunggulan dalam setiap ajang kompetisi.
- 6) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, efisien dan berkesinambungan sesuai dengan Kurikulum 2013.
- 7) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.
- 8) Melaksanakan system manajemen mutu ISO 9001 : 2008.
- 9) Mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler dalam bidang kesenian, olahraga, keterampilan, organisasi, pramuka, dan ilmiah.
- 10) Menumbuhkan semangat peduli lingkungan hidup bagi semua warga sekolah sehingga menjadi rujukan pendidikan Lingkungan Hidup bagi sekolah lainnya.
- 11) Mewujudkan sekolah yang memiliki program dan aktivitas pendidikan mengarah kepada kesadaran dan kearifan terhadap lingkungan hidup (go green school).
- 12) Meningkatkan kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Identitas Responden

Identitas responden adalah suatu informasi atau keterangan yang diperoleh dari responden secara langsung berupa data kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada sasaran penelitian yang berisikan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya masa bekerja. Untuk mengetahui data-data identitas responden berikut ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

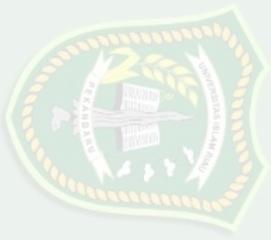
Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan untuk mengevaluasi perbedaan bentuk, sifat dan fungsi biologis baik dari segi perempuan ataupun laki-laki yang bekerja pada suatu perusahaan dengan tujuan untuk melihat dan menyimpulkan dari jenis kelamin mana responden yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden tersebut maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	35	50.70%
Perempuan	34	49.30%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui jenis kelamin responden yang bekerja di sekolah SMK Taruna Persada Dumai terdiri dari laki-laki berjumlah sebanyak 35 orang responden dengan persentase 50,70%. Sedangkan responden



berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau setara persentase 49,30% sehingga responden yang lebih dominan berjenis kelamin laki-laki yang bekerja di sekolah SMK Taruna Persada Dumai.

5.1.2 Usia Responden

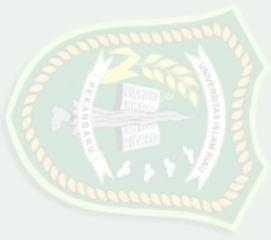
Usia merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan tentang apa yang tidak dan yang harus dilakukan. Penilaian dari peneliti yang dinilai dan ditunjukkan secara langsung untuk mengevaluasi dari segi usia mana yang akan diberikan dan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	6	8.70%
20 - 30 tahun	16	23.20%
30 - 40 tahun	26	37.70%
40 - 50 tahun	12	17.40%
> 50 tahun	9	13%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 5.2 menerangkan usia responden yang bekerja sebagai pegawai di sekolah SMK Taruna Persada Dumai yang terdiri dari responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 6 orang (8,70%), responden berusia 20-30 tahun sebanyak 16 orang (23.20%), responden berusia 30-40 tahun sebanyak 26 responden (37,70%), responden berusia 40-50 tahun sebanyak 12 orang (17,40%) dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 9 orang (13%). Hal ini dinilai bahwa rentang usia responden yang lebih dominan adalah responden yang berusia 30 - 40 tahun.



5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir merupakan suatu jenjang pendidikan yang telah ditempuh dan diselesaikan oleh responden yang dijadikan sebagai penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi sekolah dengan diukur berdasarkan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan pegawai untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat identitas responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA / SMK	10	14.50%
Diploma (D1/D2/D3)	4	5.80%
Sarjana	53	76.80%
Magister	1	1.45%
Lainnya	1	1.45%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari uraian tabel 5.3 memberitahu tingkat Pendidikan yang bekerja di SMK Taruna Persada Dumai dengan Pendidikan tingkat SMA/SMK sebanyak 10 orang (14,50%), Pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (5,80%), Pendidikan sarjana sebanyak 53 orang (76,80%) Pendidikan magister sebanyak 1 orang (1,45%) dan terakhir tingkat Pendidikan lainnya sebanyak 1 orang (1,45%). Sehingga dari hasil ini diketahui tingkat Pendidikan responden yang lebih dominan adalah Pendidikan tingkat kesarjanaan (sarjana).



5.1.4 Masa Bekerja Responden

Masa bekerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang pegawai bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya yang dinilai sebagai penilaian peneliti dalam penilaian dari peneliti dalam mengevaluasi bagaimana kinerja pegawai tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa bekerja maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	7	10.10%
1 - 5 tahun	13	18.80%
5 - 15 tahun	29	42%
15 - 30 tahun	19	27.50%
> 30 tahun	1	1.45%
Jumlah	69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan masa waktu pegawai dalam bekerja yang terdiri dari untuk waktu < 1 tahun bekerja sebanyak 7 orang (10,10%), masa waktu bekerja 1- 5 tahun sebanyak 13 orang (18,80%), masa waktu bekerja 5 – 15 tahun sebanyak 29 orang responden (42%), masa waktu 15 – 30 tahun bekerja sebanyak 19 orang (27,50%) dan terakhir untuk masa waktu bekerja sampai lebih > 30 tahun sebanyak 1 orang responden (1,45%). Dari uraian diatas ini maka dapat dinilai bahwa masa bekerja responden yang lebih dominan yaitu memiliki waktu masa bekerja 5 – 15 tahun dengan persentase 42%.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



5.2 Hasil Pengujian Kualitas Data

5.2.1 Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kebenaran dari hasil kuisioner yang akan digunakan dalam penelitian ini maka lebih baik dilakukan pengujian validitas pada setiap variabel penelitian untuk memperoleh data yang baik. Item yang ada dalam kuisioner ini dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai sig lebih kecil dari nilai sig ketentuan yaitu 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel keterangan berikut ini :

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Nilai Sig	Sig	Keterangan
Implemetasi MSDM (X)	X.1	0,821	0,244	0,000	0,05	Valid
	X.2	0,822	0,244	0,000	0,05	Valid
	X.3	0,811	0,244	0,000	0,05	Valid
	X.4	0,705	0,244	0,000	0,05	Valid
	X.5	0,804	0,244	0,000	0,05	Valid
	X.6	0,817	0,244	0,000	0,05	Valid
	X.7	0,810	0,244	0,000	0,05	Valid
	X.8	0,714	0,244	0,000	0,05	Valid
Mutu Sekolah (Y)	Y.1	0,676	0,244	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,837	0,244	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,532	0,244	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,606	0,244	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,673	0,244	0,000	0,05	Valid



Y.6	0,720	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,795	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.8	0,691	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.9	0,749	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.10	0,817	0,244	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Olahhan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 tentang hasil uji validitas menunjukkan hasil bahwa keseluruhan data penelitian sudah valid yang dapat dilihat pada data diatas dengan nilai r hitungnya lebih besar daripada r tabel dan tingkat nilai signifikannya lebih kecil dari ketentuan $\alpha = 0,05\%$ maka data sudah menunjukkan hasil yang valid dengan total responden sebanyak 69 orang responden dengan nilai r tabelnya yaitu 0,244 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini sudah valid dan layak digunakan dalam tahap pengujian reliabelitas.

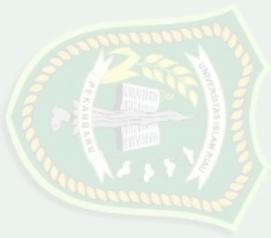
5.2.2 Pengujian Reliabelitas

Uji reabilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini dapat dipercaya atau tidak dalam observasinya. Dan dalam pengukuran reliabilitas ini dengan menggunakan ketentuan pengukuran dari nilai crobachbach alphanya.

Berikut ini hasil dari pengujian reliabilitas menggunakan *SPSS versi 24* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 5.6
Uji Reliabelitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	--------------------	-------------	------------------	------------



Implementasi MSDM (X)	0,913	8	0,60	Reliabel
Mutu Sekolah (Y)	0,890	10	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 menjelaskan hasil dari uji reliabilitas data diketahui seluruh pernyataan item dinyatakan reliabel. Untuk mengetahui data berdistribusi reliabel atau tidaknya dengan cara membandingkan nilai cronbach's alpha yang dimiliki dengan nilai ketetapan 0,60 (menurut wiratna sujarweni, 2014). Dan apabila hasil dari cronbach alphanya lebih kecil dari nilai 0,60 maka pernyataan tersebut tidak dapat dikatakan reliabel sedangkan apabila cronbach alphanya lebih dari 0,60 maka pernyataan tersebut sudah reliabel. Dari hasil data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah bersifat reliabel dan layak digunakan untuk uji hipotesis dan analisis data.

5.3 Analisis Deskriptif Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

5.3.1 Dimensi Rekrutment

Rekrutmen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi sebagai pelaksanaan atau aktifitas awal dalam proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Berikut ini hasil penilaian responden terhadap proses rekrutmen yang dilakukan oleh pihak sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :



Tabel 5.7
Pernyataan Responden Tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik Diadakan Sesuai Dengan Kebutuhan Kualifikasi Sekolah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	42	60.90%
2	Setuju	27	39.10%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 5.7 menjelaskan tanggapan responden tentang rekrutmen tenaga pendidik diadakan sesuai dengan kebutuhan kualifikasi sekolah, terlihat bahwa penilaian responden lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 60,90%. Artinya responden sangat setuju apabila proses rekrutmen yang diadakan sesuai dengan kebutuhan kualifikasi sekolah sehingga tidak meminimalisir kesalahan dalam bidang keahlian dan kemampuan tenaga pendidik yang baru.

Tabel 5.8
Pernyataan Responden Tentang Kesepakatan Metode-Metode Rekrutmen Yang Diterapkan Oleh Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59.40%
2	Setuju	28	40.60%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.8 menjelaskan tanggapan responden tentang dalam proses rekrutmen, metode-metode yang diterapkan diserahkan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan penilaian responden lebih dominan menjawab



sangat setuju sebanyak 41 orang atau 59,40%. Artinya bahwa seluruh responden yang direkrut untuk bekerja sangat setuju apabila mereka saat melamar diterapkan metode proses rekrutmen agar penyeleksian dilakukan sebaik mungkin agar bisa mendapatkan tenaga pendidik baru yang lebih potensial.

5.3.2 Dimensi Seleksi

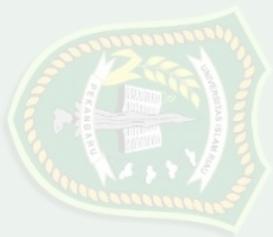
Seleksi merupakan suatu proses pencocokan akan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja supaya untuk mendapatkan pekerja yang terbaik. Berikut ini hasil penilaian responden terhadap proses seleksi yang dilakukan oleh pihak sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :

Tabel 5.9
Penilaian Responden Tentang Proses Seleksi Yang Dilakukan Oleh Pihak Sekolah Sudah Memenuhi Standar Kependidikan Yang Berlaku

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	53.60%
2	Setuju	31	44.90%
3	Kurang Setuju	1	1.40%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 5.9 menerangkan tanggapan responden tentang proses seleksi yang dilakukan oleh pihak sekolah sudah memenuhi standar kependidikan yang berlaku dengan penilaian responden lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 53,60%. Artinya para responden sudah merasakan saat diseleksi, pihak sekolah sudah menerapkan standar yang berlaku di kependidikan



sehingga dapat memudahkan mereka untuk menyesuaikan dan memprediksi tahapan seleksi yang dilakukan oleh pihak sekolah.

Tabel 5.10
Penilaian Responden Tentang Penempatan Tenaga Pendidik Baru
Diharuskan Memiliki Pengetahuan Dan Kemampuan Yang Sesuai Bidang

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	45	65.20%
2	Setuju	24	34.80%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 5.10 menerangkan tentang penempatan tenaga pendidik baru diharuskan sudah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai bidang pekerjaannya maka penilaian responden lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 65,20%. Artinya responden sangat menyetujui apabila mereka yang direkrut telah sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan bidang yang dibutuhkan oleh sekolah sehingga akan dapat meminimalisir program pelatihan bidang kerja.

5.3.3 Dimensi Pengembangan

Pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan atau instansi organisasi.

Berikut ini hasil penilaian responden terhadap proses pengembangan yang dilakukan oleh pihak sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :



Tabel 5.11

Penilaian Responden Tentang Pihak Sekolah Harus Memberikan Program Pengembangan Dan Pelatihan Kepada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	66.70%
2	Setuju	23	33.30%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel 5.11 menunjukkan hasil penilaian responden tentang pihak sekolah harus memberikan program pengembangan dan pelatihan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan respon lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 66,70%. Artinya responden sangat setuju apabila mereka sudah diterima bekerja bisa mendapatkan program pelatihan dan pengembangan kependidikan diselenggarakan agar dalam penerapan kurikulum pembelajaran baru dapat menyesuaikan dengan mudah.

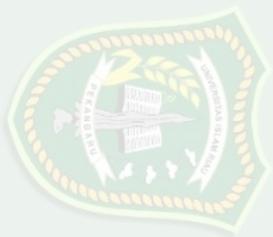
Tabel 5.12

Penilaian Responden Tentang Pengembangan Yang Dilakukan Akan Meningkatkan Kemampuan Dan Pengetahuan SDM Tenaga Pendidik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56.50%
2	Setuju	30	43.50%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel 5.12 menunjukkan hasil penilaian responden tentang pengembangan yang dilakukan pihak sekolah dapat meningkatkan kemampuan dan



pengetahuan SDM tenaga pendidik dan kependidikan dengan jawaban lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 56,50%. Artinya para responden sangat setuju dan yakin apabila diadakannya program pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan akan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka sehingga diharapkan penerapan programnya untuk terlaksana dengan baik.

5.3.4 Dimensi Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan perusahaan dijadikan sebagai pengawasan atas kemajuan (tugas) dengan membandingkan hasil dan sasaran secara teratur serta menyesuaikan usaha (kegiatan) dengan hasil pengawasannya. Pengendalian ini perlu dilakukan untuk dapat mengevaluasi kinerja-kinerja kepegawaian terutama tenaga pendidik dan kependidikan. Berikut ini hasil penilaian responden terhadap program pengendalian yang dilakukan oleh pihak sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :

Tabel 5.13
Penilaian Responden Tentang Diperlukan Adanya Penilaian Kerja Terhadap Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	49.30%
2	Setuju	34	49.30%
3	Kurang Setuju	1	1.40%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dilihat dari tabel 5.13 menghasilkan penilaian responden tentang diperlukan adanya penilaian kerja terhadap tenaga pendidik dan kependidikan



sekolah dengan hasil penilaian lebih dominan menjawab setara sangat setuju dan setuju sebanyak 34 orang atau 49,30%. Artinya responden menyetujui dengan adanya penerapan penilaian kerja terhadap diri mereka agar dapat menjadi sebagai ukuran dalam menilai dan mengevaluasi kemampuan diri.

Tabel 5.14
Penilaian Responden Tentang Meningkatkan Kinerja Sekolah, Dibutuhkan Adanya Metode Memotivasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Seperti (Reward And Punishment)

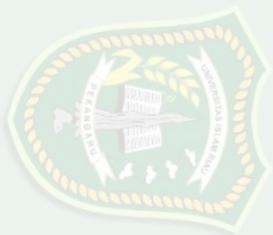
No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	56.50%
2	Setuju	30	43.50%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dilihat dari tabel 5.14 menghasilkan penilaian responden tentang meningkatkan kinerja sekolah, dibutuhkan adanya motivasi tenaga pendidik dan kependidikan berupa reward dan punishment dengan hasil penilaian responden lebih dominan menjawab sangat setuju atas pernyataan tersebut sebanyak 39 orang atau 56,50%. Artinya mereka sangat menginginkan metode motivasi seperti itu diterapkan agar lebih menyemangati mereka dalam bekerja dan meningkatkan kinerja sekolah.

5.3.5 Rekapitulasi Pernyataan Responden Tentang Implementasi MSDM

Adapun hasil rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut.



Tabel 5.15

Rekapitulasi Hasil Penilaian Responden Terhadap Implementasi MSDM

No	Indikator	Klarifikasi Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Rekrutmen tenaga pendidik diadakan sesuai dengan kebutuhan kualifikasi sekolah	42	27	0	0	0	69
	Bobot Skor	210	108	0	0	0	318
2	Dalam proses rekrutmen, kepala sekolah menyepakati metode-metode rekrutmen kepada tenaga pendidik dan kependidikan	41	28	0	0	0	69
	Bobot Skor	205	112	0	0	0	317
3	Proses seleksi yang dilakukan oleh pihak sekolah sudah memenuhi standar kependidikan yang berlaku	37	31	1	0	0	69
	Bobot Skor	185	124	3	0	0	312
4	Penempatan tenaga pendidik baru diharuskan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.	45	24	0	0	0	69
	Bobot Skor	225	96	0	0	0	321
5	Pihak sekolah harus selalu memberikan program pengembangan dan pelatihan kepada tenaga pendidik dan kependidikan	46	23	0	0	0	69
	Bobot Skor	230	92	0	0	0	322
6	Pengembangan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kemampuan dan pengetahuan SDM tenaga pendidik dan kependidikan secara intern dan ekstern	39	30	0	0	0	69
	Bobot Skor	195	120	0	0	0	315
7	Diperlukan adanya penilaian kerja terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sekolah	34	34	1	0	0	69
	Bobot Skor	170	136	3	0	0	309
8	Dalam meningkatkan kinerja sekolah, dibutuhkan adanya metode memotivasi tenaga	39	30	0	0	0	69



pendidik dan kependidikan yaitu (reward and punishment)						
Bobot Skor	195	120	0	0	0	315
Jumlah Skor						2.529
Rata-Rata Skor						316,13

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap variable implementasi MSDM dapat diketahui bahwa jumlah total skor yang diperoleh adalah sebesar 2.529 dengan memiliki nilai tertinggi sebesar (322) pada pernyataan kelima yang menjelaskan bahwa responden pegawai tenaga pendidik dan kependidikan baru sangat menginginkan adanya program pengembangan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak sekolah. Namun dilain sisi, nilai terendah sebesar (309) terdapat pada pernyataan ketujuh yang menyatakan bahwa sebagian responden pegawai tenaga pendidik dan kependidikan kurang menyukai adanya penilaian kerja terhadap mereka yang akan membuat mereka kurang nyaman dalam bekerja karena adanya penekanan dan pengawasan yang terjadi.

Untuk dapat melihat kategori dari penelitian ini dapat dilihat melalui perhitungan dibawah ini, sebagai berikut :

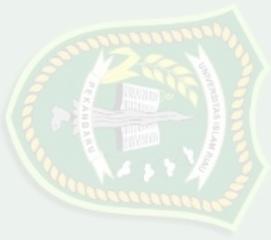
Nilai Maksimum : Item x Skor Tertinggi x Responden

$$: 8 \times 5 \times 69 = 2.760$$

Nilai Minimum : Item x Skor Terendah x Responden

$$: 8 \times 1 \times 69 = 552$$

Nilai rata-rata : Nilai Maks – Nilai Min (: Skor)



: 2.760 – 552 (: 5)

= 441,6 (442)

Untuk mengetahui tingkatan kategori variabel Implementasi MSDM pada Sekolah SMK Taruna Persada Dumai, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju : 552 – 994

Tidak setuju : 995 – 1.436

Kurang Setuju : 1.437 – 1.878

Setuju : 1.879 – 2.320

Sangat Setuju : 2.321 – 2.760

Berdasarkan rekapitulasi tabel 5.15 di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kriteria dalam penilaian responden tenaga pendidik dan kependidikan terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” dengan nilai kisaran 2.529 yang terletak pada rentang nilai 2.321 – 2.760. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diterapkan disekolah SMK Taruna Persada Dumai dinilai sudah sangat baik, baik dalam proses rekrutment, seleksi, pengembangan maupun pengendaliannya. Dan apabila semua hal ini tercapai maka akan dapat meningkatkan mutu dari sekolah tersebut.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



5.4 Analisis Deskriptif Mutu Sekolah

5.4.1 Dimensi Pendidik

Pendidik adalah orang yang mendidik dan memberikan arahan berupa ilmu dan pengetahuan baru bagi orang lain secara konsisten serta berkesinambungan dalam bidang akademik dan non akademik. Berikut ini hasil penilaian responden terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :

Tabel 5.16
Penilaian Responden Tentang Para Pendidik Sudah Lebih Dahulu Untuk Menguasai Materi Pembelajaran Sekolah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	48	69.60%
2	Setuju	19	27.50%
3	Kurang Setuju	2	2.90%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel 5.16 menunjukkan hasil penilaian responden tentang para pendidik harus sudah lebih dahulu menguasai materi pembelajaran sekolah dengan jawaban responden lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau 69,60%. Artinya responden tenaga pendidik dan kependidikan setuju terhadap pernyataan diatas agar disaat menerangkan atau memberikan penjelasan dapat dengan mudah dimengerti dan diserap oleh siswa-siswi.

ISLAM RIAU



Tabel 5.17
Penilaian Responden Tentang Para Pendidik Harus Memenuhi Standar Nasional Pendidikan Yang Berlaku

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	53.60%
2	Setuju	32	46.40%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

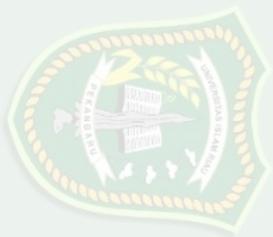
Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel 5.17 menunjukkan hasil penilaian responden tentang para pendidik harus memenuhi standar nasional Pendidikan yang berlaku dengan didapatkan jawaban responden lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 53,60%. Artinya responden sangat setuju atas pernyataan diatas, sebab ukuran mutu sekolah dapat dinilai juga dari tenaga pendidik yang harus memenuhi standar nasional pendidikan yang berlaku maka dapat dikatakan pendidik itu sudah memiliki kinerja dan kemampuan terbaik dalam mengajar dan sudah pantas menjalankan proses Pendidikan.

5.4.2 Dimensi Peserta Didik

Peserta didik merupakan seorang anggota masyarakat yang berusaha untuk mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan, baik pendidikan yang formal maupun pendidikan yang nonformal pada jenjang pendidikan dan jenis pendidikan tertentu yang dijalankan.

ISLAM RIAU



Tabel 5.18
Penilaian Responden Tentang Peserta Didik Memiliki Pengetahuan Dan Kemauan Belajar Yang Tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	40.60%
2	Setuju	41	59.40%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

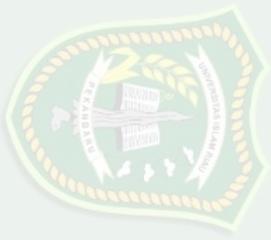
Dari tabel 5.18 diketahui penilaian responden tentang peserta didik sudah memiliki pengetahuan dan kemauan belajar yang tinggi dengan jawaban responden lebih dominan menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 59,40%. Artinya para responden sudah menyetujui bahwa peserta didik yang mereka didik dan ajar sudah memiliki kemampuan pengetahuan dan kemauan belajar yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik itu sendiri.

Tabel 5.19
Penilaian Responden Tentang Pencapaian Hasil Belajar/Prestasi Peserta Didik Telah Tercapai Dengan Hasil Yang Optimal

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	29%
2	Setuju	47	68.10%
3	Kurang Setuju	2	2.90%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 5.19 diketahui penilaian responden tentang pencapaian hasil belajar (prestasi) peserta didik telah tercapai dengan hasil yang optimal yang ditunjukkan dengan hasil jawaban responden yang lebih dominan menjawab setuju sebanyak 47



orang atau 68,10%. Hal ini berarti, responden sudah mengakui dan setuju bahwa peserta didik mereka sudah belajar dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan prestasi dan hasil belajar yang tinggi (optimal) sehingga pencapaian hasil sudah didapatkan dengan baik oleh peserta didik (siswa).

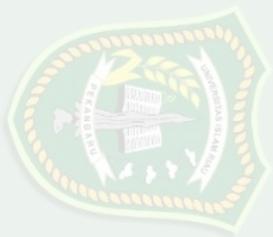
5.4.3 Dimensi Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik kepada peserta didik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Maka penilaian ini penting untuk dinilai untuk mengetahui mutu sekolah yang dinilai oleh peneliti. Dan berikut ini hasil penilaian responden terhadap proses pembelajaran di sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :

Tabel 5.20
Penilaian Responden Tentang Metode Pembelajaran Yang Diterapkan Sekolah Dapat Mudah Dipahami Oleh Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	34.80%
2	Setuju	44	63.80%
3	Kurang Setuju	1	1.40%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022



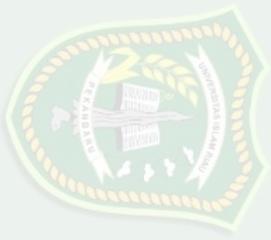
Berdasarkan tabel 5.20 menjelaskan penilaian responden tentang metode pembelajaran yang diterapkan disekolah sudah dapat mudah dipahami oleh tenaga pendidik dan kependidikan dengan hasil terlihat responden lebih dominan menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 63,80%. Artinya mereka sudah dapat dengan mudah memahami dan menerapkan metode pembelajaran yang disahkan oleh Menteri Pendidikan Nasional melalui kurikulum yang berlaku.

Tabel 5.21
Penilaian Responden Tentang Kurikulum Pembelajaran Sekolah Sudah Memenuhi Seluruh Program Yang Diberikan Oleh Lembaga Kependidikan Nasional

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	44.90%
2	Setuju	38	55.10%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.21 menjelaskan penilaian responden tentang kurikulum pembelajaran di SMK Taruna Persada Dumai sudah memenuhi seluruh program yang diberikan oleh Lembaga kependidikan nasional dengan jawaban responden lebih dominan menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 55,10%. Artinya mereka menilai bahwa seluruh program yang diberikan Menteri Pendidikan tentang kurikulum pembelajaran sudah mereka terapkan dengan baik di sekolah SMK Taruna Persada Dumai maka sekolah ini dinilai sudah mengikuti semua alur kependidikan nasional.



5.4.4 Dimensi Sarana Dan Fasilitas Belajar

Sarana dan fasilitas belajar merupakan segala bentuk macam benda yang memudahkan dan mendukung proses kegiatan belajar mengajar yang diciptaan dengan sengaja untuk dapat meningkatkan hasil belajar dari peserta didik. Pada dimensi ini merupakan salah satu indikator penilaian peneliti terhadap mutu sekolah SMK Taruna Persada Dumai. Berikut ini hasil dari penilaian responden terhadap sarana dan fasilitas belajar di sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :

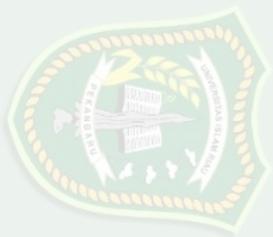
Tabel 5.22
Penilaian Responden Tentang Sekolah Telah Menyediakan Sarana Yang Menunjang Jalannya Proses Administrasi Dan Pembelajaran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	42%
2	Setuju	40	58%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel 5.22 menerangkan penilaian responden tentang sekolah menyediakan sarana yang menunjang jalannya proses administrasi dan pembelajaran dengan jawaban responden lebih dominan menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 58%. Artinya responden sudah merasakan pihak sekolah telah memenuhi dan menyediakan sarana dan fasilitas belajar untuk menunjang proses pembelajaran di sekolah SMK Taruna Persada Dumai agar proses mengajar dan administrasi dapat berjalan lancar tanpa adanya hambatan.

ISLAM RIAU



Tabel 5.23
Penilaian Responden Tentang Memenuhi Kebutuhan Administrasi Dan Pembelajaran Perlu Penggunaan Sarana Dan Fasilitas Kerja Yang Lengkap

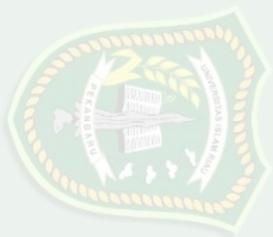
No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	40	58%
2	Setuju	28	40.60%
3	Kurang Setuju	1	1.40%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel 5.23 menerangkan penilaian responden tentang dalam memenuhi kebutuhan administrasi dan pembelajaran perlu adanya penggunaan sarana dan fasilitas kerja yang lengkap dengan jawaban responden lebih dominan menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 58%. Artinya responden sangat menginginkan dukungan sarana dan fasilitas kerja dari pihak sekolah agar proses administrasi dapat berjalan lancar dan penyelesaian tugas-tugas kerja dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat.

5.4.5 Dimensi Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan baik tujuan nasional dan tujuan kelembagaan yang hasilnya bisa dilihat dari beberapa faktor sebagai indikator kinerja yang berhasil dicapai oleh sekolah. Dimensi ini merupakan penilaian akhir peneliti terhadap mutu sekolah SMK Taruna Persada Dumai. Berikut ini hasil dari penilaian responden terhadap manajemen sekolah SMK Taruna Persada Dumai sebagai berikut :



Tabel 5.24

Penilaian Responden Tentang Penerapan Manajemen Sekolah Membantu Mengelola Arah Dan Tujuan Segala Komponen Internal Sekolah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	50.70%
2	Setuju	34	49.30%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dalam tabel 5.24 menjelaskan penilaian responden tentang penerapan manajemen sekolah dapat membantu mengelola arah dan tujuan komponen internal sekolah dengan hasil penilaian responden lebih dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 35 orang atau 50,70%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden sangat menginginkan adanya pengelolaan manajemen sekolah yang tepat dalam mengelola komponen internal sekolah agar dapat dimanage dengan baik dan benar demi menghasilkan mutu sekolah yang terbaik pula.

Tabel 5.25

Penilaian Responden Tentang Sekolah Selalu Membangun Hubungan Yang Baik Dengan Pihak Eksternal Sekolah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	59.40%
2	Setuju	28	40.60%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Dalam tabel 5.25 menjelaskan penilaian responden tentang sekolah selalu membangun hubungan yang baik dengan pihak eksternal sekolah dengan penilaian



responden lebih dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 41 orang atau 59,40%. Artinya responden sangat menyetujui apabila sekolah tetap selalu menjaga hubungan (Mou) dengan pihak eksternal sekolah baik dengan orang tua/wali murid/kampus/perusahaan dan Lembaga lainnya agar tetap bisa memberikan support perkembangan bagi pihak sekolah kedepannya.

5.4.6 Rekapitulasi Pernyataan Responden Tentang Mutu Sekolah

Adapun hasil rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.26
Rekapitulasi Hasil Penilaian Responden Terhadap Mutu Sekolah

No	Indikator	Klarifikasi Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Sebelum proses pembelajaran dilakukan, para pendidik sudah lebih dahulu untuk menguasai materi pembelajaran sekolah	48	19	2	0	0	69
	Bobot Skor	240	76	6	0	0	322
2	Para pendidik harus memenuhi standar nasional pendidikan yang berlaku	37	32	0	0	0	69
	Bobot Skor	185	128	0	0	0	313
3	Peserta didik memiliki pengetahuan dan kemauan belajar yang tinggi	28	41	0	0	0	69
	Bobot Skor	140	164	0	0	0	304
4	Pencapaian hasil belajar/prestasi peserta didik telah tercapai dengan hasil yang optimal	20	47	2	0	0	69
	Bobot Skor	100	188	6	0	0	294
5	Metode pembelajaran yang diterapkan sekolah sudah dapat dipahami dengan mudah oleh tenaga pendidik dan kependidikan	24	44	1	0	0	69



	Bobot Skor	120	176	3	0	0	299
6	Kurikulum pembelajaran sekolah sudah memenuhi seluruh program yang diberikan oleh kelembagaan pendidikan nasional	31	38	0	0	0	69
	Bobot Skor	155	152	0	0	0	307
7	Sekolah telah menyediakan sarana yang menunjang jalannya proses administrasi dan pembelajaran	29	40	0	0	0	69
	Bobot Skor	145	160	0	0	0	305
8	Dalam memenuhi kebutuhan administrasi dan pembelajaran perlu adanya penggunaan sarana dan fasilitas kerja yang lengkap	40	28	1	0	0	69
	Bobot Skor	200	112	3	0	0	315
9	Penerapan manajemen sekolah sangat membantu dalam mengelola arah dan tujuan segala komponen internal sekolah	35	34	0	0	0	69
	Bobot Skor	175	136	0	0	0	311
10	Sekolah selalu membangun hubungan yang baik dengan pihak eksternal sekolah seperti kerja sama pihak kampus/sekolah lain maupun diskusi bersama dengan orang tua/ wali murid yang bersangkutan.	41	28	0	0	0	69
	Bobot Skor	205	112	0	0	0	317
Jumlah Skor							3.087
Rata-Rata Skor							308,7

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap variable mutu sekolah dapat diketahui bahwa jumlah total skor yang diperoleh adalah sebesar 3.087 dengan memiliki nilai tertinggi sebesar (322) pada pernyataan satu yang menjelaskan bahwa responden pegawai tenaga pendidik dan



kependidikan harus dapat menguasai terlebih dahulu penguasaan materi atau pembelajaran sebelum mengajar itu adalah kunci terpenting dalam proses mendidik/pendidikan. Namun dilain sisi, nilai terendah adalah sebesar (294) terdapat pada pernyataan keempat yang menyatakan bahwa pencapaian hasil peserta didik kemungkinan tidak tercapai dengan semaksimal mungkin yang disebabkan terdapatnya kendala yang terjadi pada peserta didik baik disekolah maupun dirumah.

Untuk dapat melihat kategori dari penelitian ini dapat dilihat melalui perhitungan dibawah ini, sebagai berikut :

Nilai Maksimum : Item x Skor Tertinggi x Responden

$$: 10 \times 5 \times 69 = 3.450$$

Nilai Minimum : Item x Skor Terendah x Responden

$$: 10 \times 1 \times 69 = 690$$

Nilai rata-rata : $\frac{\text{Nilai Maks} - \text{Nilai Min}}{(\text{Skor})}$

$$: \frac{3.450 - 690}{(5)}$$

$$= 552$$

Untuk mengetahui tingkatan kategori variabel mutu sekolah pada SMK

Taruna Persada Dumai, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju : $690 - 1.242$



Tidak setuju : 1.243 – 1.794

Kurang Setuju : 1.795 – 2.346

Setuju : 2.347 – 2.898

Sangat Setuju : 2.899 – 3.450

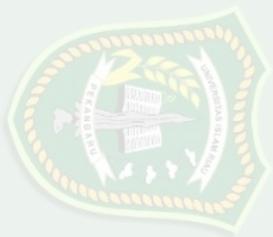
Berdasarkan rekapitulasi tabel 5.26 di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kriteria dalam penilaian responden tenaga pendidik dan kependidikan terhadap mutu sekolah termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” dengan nilai kisaran 3.087 yang terletak pada rentang nilai 2.899 – 3.450. Hal ini menunjukkan bahwa mutu sekolah SMK Taruna Persada Dumai sudah dinilai sangat baik dalam penyerapan tenaga pendidik, pengetahuan dan pencapaian peserta didik, penerapan metode pembelajaran yang sesuai kurikulum nasional, ketersediaan saran dan fasilitas kerja dalam mendukung pembelajaran dan proses administrasi sekolah serta pengelolaan manajemen sekolah yang baik maka dalam pengukuran dan penilaian ini dapat mencapai mutu sekolah yang tinggi dilembaga kependidikan.

5.5 Analisis Data Statistik

5.5.1 Pengaruh Implementasi MSDM Terhadap Mutu Sekolah

5.5.1.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah suatu metode yang digunakan peneliti untuk melihat hubungan antara satu variabel independent (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel dependennya (terikat). Uji ini juga digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independent dengan variabel



dependent. Berikut hasil dari uji regresi linier sederhana pada data penelitian yang telah diolah dengan aplikasi *SPSS versi 24* sebagai berikut :

Tabel 5.27
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.221	3.348		3.948	.000
	Implementasi MSDM	.860	.091	.756	9.447	.000

Sumber : Output SPSS versi 24 (2022)

Hasil pengujian persamaan regresi tersebut dapat disajikan pada persamaan berikut ini.

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 13,221 + 0,860 X + e$$

Keterangan :

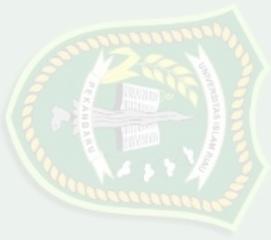
Y = Mutu Sekolah

X = Implementasi MSDM

e = Standar Error

Berdasarkan dari persamaan regresi linear berganda diatas dan tabel 5.27 maka hasil regresi linear sederhana dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linear sederhana diatas, diketahui memiliki nilai konstanta sebesar 13,221. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika nilai



variable independent (implementasi MSDM) diasumsikan konstan, maka variable dependen yaitu mutu sekolah akan bertambah sebesar 13,221.

2. Implementasi MSDM memiliki nilai koefisien regresi linear sebesar 0,860. Apabila terjadi perkembangan pada penerapan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sebesar satuan maka akan meningkatkan mutu sekolah sebesar 0,860.

5.5.1.2 Uji Hipotesis (t Parsial)

Pada uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara individu pada variable independent terhadap variable dependen. Dan pada uji ini memiliki ketetapan yang telah ditentukan dan dijadikan acuan dasar dalam menarik kesimpulan, yaitu sebagai berikut.

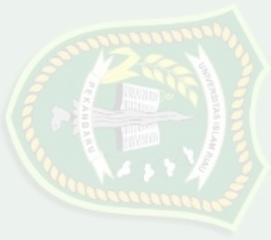
- a. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y
- b. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 5.28
Uji Hipotesis (T Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.221	3.348		3.948	.000
	Implementasi MSDM	.860	.091	.756	9.447	.000

Sumber : Output SPSS versi 24 (2022)



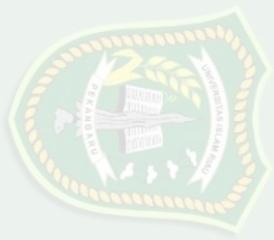
Berdasarkan tabel 5.28 diperoleh bahwa variable Implementasi MSDM memiliki koefisien dengan arah positif. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pada setiap peningkatan Implementasi MSDM akan cenderung meningkatkan mutu sekolah dalam lembaga kependidikan.

Dari hasil perhitungan pada pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai t hitung pada variable Implementasi MSDM sebesar 9,447 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan jika dibandingkan nilai t-hitung sebesar = 9,447 dan dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar = 0,6781 sehingga akan menghasilkan perbandingannya adalah nilai t-hitung > t-tabel, hal ini menunjukkan bahwa variable Implementasi MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Sekolah maka dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima sehingga hasilnya disimpulkan penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah dengan adanya hubungan antar variabel yang berkorelasi.

5.5.1.3 Uji Korelasi (R)

Uji korelasi adalah salah satu metode analisis dalam statistik yang dapat digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel dengan sifat kuantitatif. Pada uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan timbal balik atau sebab akibat pada variabel. Berikut ini tabel interval nilai koefisien korelasi dan kekuatan hubungannya, sebagai berikut :

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.29
Interval Koefisien Dan Kekuatan Korelasi

No	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1.	0,00-0,19	Sangat rendah
2.	0,20-0,39	Rendah
3.	0,40-0,59	Sedang
4.	0,60-0,79	Kuat
5.	0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2012)

Jika nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1, jika nilai korelasinya semakin mendekati 1 atau -1 hubungan semakin erat dan sebaliknya jika mendekati 0 hubungan akan semakin lemah dari kedua variabel tersebut. Berikut ini hasil uji korelasi variabel penelitian yaitu variabel Implementasi MSDM terhadap variabel dependent yaitu Mutu Sekolah, sebagai berikut.

Tabel 5.30
Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.565	2.370

a. Predictors: (Constant), Implementasi MSDM

b. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Sumber : Output SPSS versi 24 (2022)

Berdasarkan dari pengujian koefisien korelasi diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0,756 yang berarti hubungan antara variabel Implementasi MSDM dengan mutu sekolah dalam kategori kuat berada direntang nilai interval 0,60-0,79 (Kuat).



5.5.1.4 Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini dilakukan pengujian koefisien determinasi untuk melihat kekuatan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat yang dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang terletak berada antara nol (0) dan satu (1). Hasil nilai *R Square* dari regresi yang digunakan untuk mengetahui besarnya mutu sekolah yang dipengaruhi oleh variable bebas yaitu implementasi manajemen sumber daya manusia. Berikut ini tabel uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.31
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.565	2.370

a. Predictors: (Constant), Implementasi MSDM

b. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Sumber : Output SPSS versi 24 (2022)

Dari tabel 5.31 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,571. Hal ini berarti bahwa 57,10% variable dependen yaitu mutu sekolah dapat dijelaskan oleh variable independent tersebut yaitu variable implementasi manajemen sumber daya manusia. Sedangkan sisanya sebesar 42,90% dijelaskan oleh variable-variabel lainnya diluar model regresi penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



5.6 Pembahasan

Pada penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di sekolah SMK Taruna Persada Dumai dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden yang bekerja dan berkontribusi untuk kemajuan mutu sekolah tersebut.

Dengan demikian, diketahui beberapa hal tentang responden pada penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, responden yang lebih banyak berkontribusi pada penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang yang diasumsikan bahwa responden laki-laki memiliki kemampuan kerja yang lebih baik, cepat, bertanggung jawab dan berani dalam pengambilan resiko kerja secara maksimal dibandingkan responden Wanita. Dari usia responden, yang lebih banyak yang berusia 30 – 40 tahun sebanyak 26 orang responden yang bekerja karena pada usia ini termasuk usia yang masih produktif dan sudah mengabdikan diri pada pekerjaan yaitu mendidik murid-murid yang memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan. Untuk tingkat Pendidikan, responden cenderung memiliki tingkat Pendidikan terakhir yaitu sarjana sebanyak 53 orang hal ini dinilai berarti tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki Pendidikan terakhir sarjana sudah memiliki pola berpikir yang baik dan juga ilmu pengetahuan serta wawasan yang tinggi pula karena sudah mengayomi pendidikan selama diperguruan tinggi. Dan terakhir masa bekerja responden lebih banyak yang sudah bekerja selama 5 – 15 tahun sebanyak 29 orang yang berarti rentang waktu itu cukup untuk memberikan pengalaman kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengajar, mendidik, mengarahkan dan membimbing siswa dan siswinya di sekolah SMK Taruna Persada Dumai.



Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa kondisi variabel yang berkaitan dengan penelitian ini secara umum sudah dapat dinilai baik. Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dalam melakukan pengujian validitas menunjukkan bahwa item yang dipakai dalam penelitian ini semua dinyatakan sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur karena nilai yang didapat lebih besar dari r tabel. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang sudah dinyatakan reliable karena nilai yang didapatkan lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,60 (menurut wiratna sujarweni, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu sekolah SMK Taruna Persada Dumai. Artinya apabila terjadi perkembangan pada penerapan implementasi MSDM seperti tahapan recruitment, seleksi, pengembangan dan pengendalian terhadap tenaga pendidik dan kependidikan maka cenderung akan meningkatkan pertumbuhan mutu sekolah demi mencapai kemajuan dan perkembangan sekolah SMK Taruna Persada Dumai.

Berdasarkan hasil rekapitulasi maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel implementasi manajemen sumberdaya manusia terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Taruna Persada Dumai sudah dikatakan sangat baik dalam penyerapan tenaga kerja dan penerapan pengelolaan sistem kerjanya pada sekolah tersebut karena berada dalam kategori sangat setuju. Sedangkan untuk variabel mutu sekolah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di sekolah SMK Taruna Persada Dumai sudah berada dalam kategori sangat setuju.



Hasil dari analisis koefisien determinasi penelitian ini dapat diamati dari nilai R Square bahwa Sebagian besar yang mempengaruhi mutu sekolah SMK Taruna Persada Dumai dipengaruhi oleh Implementasi manajemen sumberdaya manusia. Untuk sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang merupakan faktor diluar penelitian ini. Dan hal ini dapat menjadi pertimbangan pihak sekolah untuk semakin protektif dan kompleks dalam pengelolaan MSDM nya supaya dapat meningkatkan mutu sekolah dan dapat menjadi suatu strategi perkembangan sekolah dalam penilaian lembaga kependidikan yang semakin baik.

Maka hasil yang ditemukan searah dan sejalan dengan hipotesis penelitian bahwa Implementasi manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah dengan adanya hubungan antar variabel yang berkorelasi.

Hasil penelitian ini sejalan dan memiliki persamaan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nurbaeti (2019) dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar” dengan hasil yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar dan penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar masih dikategorikan rendah.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

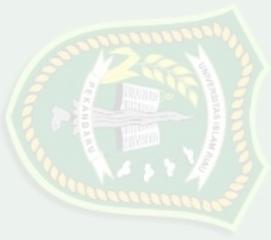
Berdasarkan uraian analisa yang telah dilakukan dengan berbagai uji analisis, maka secara garis besar dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis secara parsial maka dapat diketahui bahwa variabel implementasi manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu sekolah pada SMK Taruna Persada Dumai.
- b. Berdasarkan rekapitulasi, penerapan implementasi manajemen sumber daya manusia sudah termasuk kategori sangat baik yang ditandai dengan hasil penilaian responden tenaga pendidik dan kependidikan yang dikategorikan “sangat setuju” pada variabel implementasi manajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah sehingga dari hasil penilaian ini terlihat akan dapat meningkatkan mutu sekolah pada SMK Taruna Persada Dumai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka ada beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu :

- a. Pihak sekolah SMK Taruna Persada Dumai perlu melakukan peninjauan ulang dalam meningkatkan implementasi manajemen sumberdaya manusia terhadap tenaga pendidik dan kependidikan baik dalam proses rekrutmen,



seleksi, pengembangan dan pengendalian agar lebih terencana dan terorganisir dengan baik.

- b. Pihak sekolah SMK Taruna Persada Dumai perlu adanya melakukan berbagai alternatif strategi perkembangan maksimal dalam meningkatkan mutu sekolah yang diukur dari segi pendidik, peserta didik, metode pembelajaran, sarana dan fasilitas kerja serta juga pengelolaan manajemen sekolah yang harus tetap terjaga dengan hubungan pihak eksternal maupun internal sekolah SMK Taruna Persada Dumai.
- c. Untuk peneliti berikutnya disarankan mengambil variabel dan indicator pengukuran yang lebih banyak lagi dengan objek penelitian yang lebih luas.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

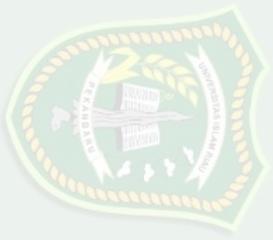
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Sd Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Vol. 6, No. 1*, 1 - 13.
- Erihadiana, M. H. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Al-Mujaddid Jurnal Ilmu-ilmu Agama Vol.3, No.1*, 36 - 47.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Vol. 1, No 02*, 215 - 240.
- Faisol Hobsi, H. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Cjdw Meteseh Kota Semarang. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 148 - 162.
- Kurniawan, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kualasimpang. *Ittihad, Vol. II, No.2*, 144 - 153.
- Muhtarom, A. (2015). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten. *Tarbawi Volume 1. No. 02*, 117 - 130.
- Nurbaeti. (2019). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren Sma Immim Putra Makassar*. Makassar: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Parisi, M. T. (2020). Peningkatan Mutu Pesantren Melalui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Maharot: Journal of Islamic Education Volume 4, No. 1*, 67 - 81.
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7 - 15.
- Purwadi, E. (2019). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung*. Lampung: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan.



Putri, I. H. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa Di Lembaga Pendidikan Primagama Gading Serpong*. Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Qalbi, L. F. (2019). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma Negeri Cirebon. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik Vol. 1, No. 1*, 39 - 47.

Rahmah Utamy, S. A. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research Vol 1 No (3)*, 226 - 236.

Rogayah, S. (2018). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Smk Negeri 11 Medan*. Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 1*, 58 - 71.

Solichin, A. N. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Al-Faqih Sumber Nyamplong Kowel Pamekasan. *re-Jiem Vol. 4 No.1* , 23 - 33.

Tahir, H. A. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Volume VI, Nomor 1*, 1 - 14.

Yulista. (2015). *Kualitas Layanan Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Batang (Tahun Ajaran 2014/2015)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Zazin, N. (2011). Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. 12.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir saya “Muhammad Aufariq” pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen S1 Universitas Islam Riau, Peneliti bermaksud menyebarkan kuesioner untuk melengkapi penulisan skripsi dengan judul :

“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sekolah Pada SMK Taruna Persada Dumai”.

Angket ini berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti semata-mata hanya untuk melakukan penelitian dan tidak berpengaruh terhadap kegiatan dan pekerjaan Bapak/Ibu sekalian. Peneliti mengharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban yang benar dan sesuai dengan fakta yang ada.

Atas bantuan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner!!!

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat
2. Silahkan Bapak/Ibu memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan penilaian untuk setiap pertanyaan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan untuk memilih satu alternatif jawaban.
4. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

Keterangan :

- a. SS : Jika dalam penilaian “Sangat Setuju”
- b. S : Jika dalam penilaian “Setuju”
- c. KS : Jika dalam penilaian “Kurang Setuju”
- d. TS : Jika dalam penilaian “Tidak Setuju”
- e. STS : Jika dalam penilaian “Sangat Tidak Setuju”

Silahkan diisi berdasarkan pengetahuan Bapak/Ibu sesuai dengan arahan diatas.

LEMBAR OBSERVASI

PENILAIAN TENTANG IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU SEKOLAH PADA SMK TARUNA PERSADA DUMAI

I. Identitas Responden

Isi dan berilah tanda check list (√) pada kolom kotak persegi dilembar jawaban identitas responden yang telah tersedia dan disesuaikan dengan kebenaran sesuai kelengkapan data anda.

1	Nama Lengkap :		
2	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
3	Usia	<input type="checkbox"/> < 20 tahun <input type="checkbox"/> 20 – 30 tahun <input type="checkbox"/> 30 – 40 tahun <input type="checkbox"/> 40 – 50 tahun <input type="checkbox"/> > 50 tahun	
4	Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA / SMK <input type="checkbox"/> Diploma (D1/D2/D3) <input type="checkbox"/> Sarjana <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> Lainnya	
5	Masa Bekerja	<input type="checkbox"/> < 1 tahun <input type="checkbox"/> 1 – 5 tahun <input type="checkbox"/> 5 – 15 tahun <input type="checkbox"/> 15 – 30 tahun <input type="checkbox"/> > 30 tahun	



II. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan penilaian

Bapak/Ibu tentang mutu sekolah pada SMK Taruna Persada di Kota Dumai.

A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

No	Pernyataan	Interval Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
(Rekrutment)						
1.	Rekrutmen tenaga pendidik diadakan sesuai dengan kebutuhan kualifikasi sekolah					
2.	Dalam proses rekrutmen, kepala sekolah menyepakati metode-metode rekrutmen kepada tenaga pendidik dan kependidikan					
(Seleksi)						
3.	Proses seleksi yang dilakukan oleh pihak sekolah sudah memenuhi standar kependidikan yang berlaku					
4.	Penempatan tenaga pendidik baru diharuskan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.					
(Pengembangan)						
5.	Pihak sekolah harus selalu memberikan program pengembangan dan pelatihan kepada tenaga pendidik dan kependidikan					
6.	Pengembangan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kemampuan dan pengetahuan SDM tenaga pendidik dan kependidikan secara intern dan ekstern					



(Pengendalian)		SS	S	KS	TS	STS
7.	Diperlukan adanya penilaian kerja terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sekolah					
8.	Dalam meningkatkan kinerja sekolah, dibutuhkan adanya metode memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan yaitu (reward and punishment)					

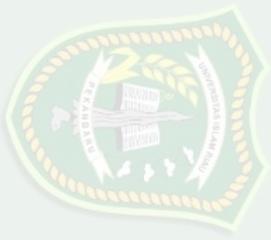
B. Mutu Sekolah (Y)

No	Pernyataan	Interval Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
(Pendidik)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Sebelum proses pembelajaran dilakukan, para pendidik sudah lebih dahulu untuk menguasai materi pembelajaran sekolah					
2.	Para pendidik harus memenuhi standar nasional pendidikan yang berlaku					
(Peserta Didik)		SS	S	KS	TS	STS
3.	Peserta didik memiliki pengetahuan dan kemauan belajar yang tinggi					
4.	Pencapaian hasil belajar/prestasi peserta didik telah tercapai dengan hasil yang optimal					
(Proses Pembelajaran)		SS	S	KS	TS	STS
5.	Metode pembelajaran yang diterapkan sekolah sudah dapat dipahami dengan mudah oleh tenaga pendidik dan kependidikan					



6.	Kurikulum pembelajaran sekolah sudah memenuhi seluruh program yang diberikan oleh kelembagaan pendidikan nasional					
(Sarana Dan Fasilitas Belajar)		SS	S	KS	TS	STS
7.	Sekolah telah menyediakan sarana yang menunjang jalannya proses administrasi dan pembelajaran					
8.	Dalam memenuhi kebutuhan administrasi dan pembelajaran perlu adanya penggunaan sarana dan fasilitas kerja yang lengkap					
(Manajemen Sekolah)		SS	S	KS	TS	STS
9.	Penerapan manajemen sekolah sangat membantu dalam mengelola arah dan tujuan segala komponen internal sekolah					
10.	Sekolah selalu membangun hubungan yang baik dengan pihak eksternal sekolah seperti kerja sama pihak kampus/sekolah lain maupun diskusi bersama dengan orang tua/wali murid yang bersangkutan.					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

No Responden	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X)								Total (X)	Mutu Sekolah (Y)										Total Y
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
7	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
9	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
11	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
18	5	4	5	5	5	5	5	5	39	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
24	5	5	4	5	5	5	4	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
26	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
27	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	47
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	47
34	4	5	4	5	5	4	4	4	35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
38	4	4	5	4	5	5	4	5	36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45
39	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	49
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	5	5	4	4	5	5	37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	5	4	5	4	4	4	4	34	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	45
54	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
55	4	4	4	4	5	5	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	44
59	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	47
63	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
64	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50
65	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	48
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	3	5	4	4	3	5	32	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	42
68	5	5	4	5	5	4	4	4	36	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
69	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

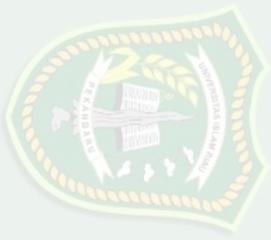
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Lampiran 3. Olahan Data SPSS

Validitas & Reliabelitas Data (Implementasi MSDM)

- Validitas

Correlations

		Total_X
X.1	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X.2	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X.3	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X.4	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X.5	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X.6	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000



	N	69
X.7	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X.8	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Total_X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Reliabelitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.913	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	32.04	7.660	.758	.898
X.2	32.06	7.644	.759	.898
X.3	32.13	7.527	.739	.900
X.4	32.00	8.059	.615	.910
X.5	31.99	7.779	.740	.900
X.6	32.09	7.639	.752	.898



X.7	32.17	7.528	.739	.900
X.8	32.09	7.963	.622	.909

Validitas dan Reliabelitas Data (Mutu Sekolah)

- Validitas

Correlations

		Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.2	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.3	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.4	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.5	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.6	Pearson Correlation	.720**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.7	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.8	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.9	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.10	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	69

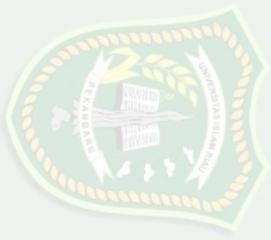
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------



.913	8
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	32.04	7.660	.758	.898
X.2	32.06	7.644	.759	.898
X.3	32.13	7.527	.739	.900
X.4	32.00	8.059	.615	.910
X.5	31.99	7.779	.740	.900
X.6	32.09	7.639	.752	.898
X.7	32.17	7.528	.739	.900
X.8	32.09	7.963	.622	.909

Lampiran 4. Olahan Analisis Data SPSS

- Deskriptive test

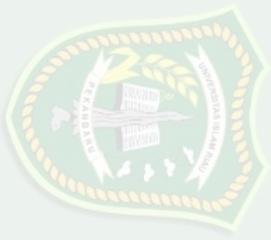
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Implementasi MSDM	69	32	40	36.65	3.157
Mutu Sekolah	69	40	50	44.74	3.592
Valid N (listwise)	69				

- Regresi Linear Sederhana dan Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.221	3.348		3.948	.000
	Implementasi MSDM	.860	.091	.756	9.447	.000

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

- Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.565	2.370

a. Predictors: (Constant), Implementasi MSDM

b. Dependent Variable: Mutu Sekolah

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

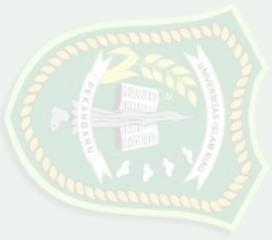


Lampiran 5. Dokumentasi SMK Taruna Persada Dumai

- Aktivitas Administrasi & Wawancara di SMK Taruna Persada Dumai



ISLAM RIAU



- Aktivitas Belajar & Mengajar di SMK Taruna Persada Dumai

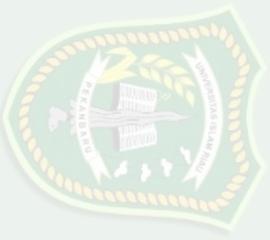


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**