

ANALISIS PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBERDAYA

MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU

(Studi di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Mutiara Octa Sandra Wulan

NPM.22001081236



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian dengan jenis *explanatory research* dan pendekatan kuantitatif ini yaitu untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja Guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi, baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan guru SDN yang berada di sepuluh SDN Kembirita yang berjumlah 79 guru tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yang kemudian ditemukan jumlah 79 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS. Berdasarkan hasil dari penelitian ini rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.

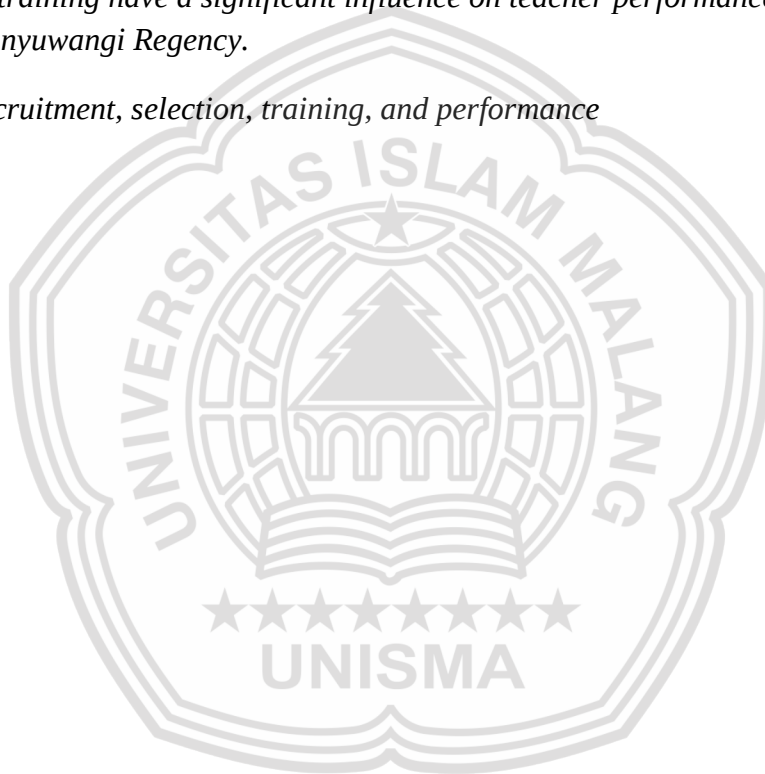
Kata Kunci: rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kinerja



ABSTRACT

The aim of research using this type of explanatory research and quantitative approach is to determine and analyze the influence of recruitment, selection and training on teacher performance at SDN Kembirita, Banyuwangi Regency, both simultaneously and partially. The population of this research is all elementary school teachers in ten Kembiritan elementary schools, totaling 79 permanent teachers. The sampling technique used was a saturated sample, where all members of the population were used as a sample and a total of 79 respondents were found. This research method uses multiple linear regression analysis with SPSS analysis tools. Based on the results of this research, simultaneous and partial recruitment, selection and training have a significant influence on teacher performance at SDN Kembirita, Banyuwangi Regency.

Keywords: recruitment, selection, training, and performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam memajukan perkembangan di setiap negara dalam pembangunan manusia. Oleh karenanya pendidikan sangat perlu untuk dikembangkan dari berbagai ilmu pengetahuan, karena pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan kecerdasan suatu bangsa, dan juga pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan. Tujuan pendidikan berdasarkan atas pancasila mempunyai tujuan untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian agar dapat membangun diri sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa (Mulyasa, 2005:55- 56).

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berprofesi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, instuktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan keahliannya. Pendidikan memerlukan suatu

lembaga pendidikan, dimana lembaga pendidikan merupakan wadah berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju kearah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Suatu lembaga pendidikan akan bersaing secara kompetitif apabila dapat menghasilkan guru dan siswa berprestasi dan berkualitas. Untuk menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi dan berkualitas, dibutuhkan suatu kinerja. Pendidikan yang baik dan guru yang efektif berusaha memikirkan perkembangan kepribadian peserta didik dan kehidupan, tetapi guru pun adalah pribadi, dan merupakan bagian dari proses pendidikan.

Dalam organisasi sekolah, guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Hal yang tidak kalah penting adalah guru yang dapat menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak didik yang berusaha untuk memahai semua anak didik dan kata-katanya. Sebagai teladan guru harus memiliki kinerja dan kepribadian yang dapat dijadikan panutan. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan kegigihan guru dituntut agar memiliki kinerja yang baik. Tenaga pendidik disadari sangat penting terutama di sekolah, maka perlu dilakukan proses rekrutmen tenaga pendidik yang benar. Proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan atas dasar kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Proses rekrutmen yang baik di harapkan memperoleh tenaga pendidik yang

berkualitas serta membantu peserta didik untuk lebih mengembangkan potensinya. Tujuan dari proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu agar dapat diketahuinya kualitas tenaga pendidik yang akan mengajar di sekolah tertentu dengan harapan agar dapat menciptakan prestasi peserta didik (Murnawati, 2017:253).

Mekanisme penerimaan tenaga pendidik juga hendaknya mendapat perhatian yang utama karena tahap penerimaan calon-calon tenaga pendidik dapat dipilih dan diseleksi sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Seleksi yang salah dalam memilih tenaga pendidik dapat berpengaruh buruk bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran. Setelah proses rekrutmen dan juga seleksi proses selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah memberikan pelatihan kepada pelamar yang terpilih untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan. Pendidik atau guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pendidikan. Dipundak pendidik terletak tanggung jawab yang sangat besar guna upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang dicita-citakan.

Pelatihan juga merupakan hal yang sangat penting harus dilakukan oleh lembaga pendidikan. Kinerja guru dapat meningkat jika tenaga pendidik dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Oleh karena itu, guru membutuhkan pelatihan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Hal ini serupa dengan penelitian Nwokeiwu,(2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja dan cenderung memperbaiki kinerja. Akan tetapi

karena keterbatasan kuota dan anggaran dana maka guru yang akan dikirimkan dalam pelatihan harus dipilih secara selektif. Menurut peneliti Khadijah (2017) Pelatihan yang diberikan kepada guru diutamakan bagi mereka yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun karena pada dasarnya guru yang mempunyai masa kerja dibawah lima tahun masih minim pengalaman. Ilmu yang mereka dapatkan masih sebatas teori yang mereka dapatkan dibangku pendidikan. Namun apabila pelatihan tersebut bersifat tema khusus maka guru yang akan dikirimkan pada pelatihan disesuaikan dengan Kriteria tertentu. Pada dasarnya semua guru berhak mengikuti pelatihan Secara umum tujuan pelatihan guru adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang telah diterima oleh guru dalam pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru membawa efek pada proses belajar mengajar yang terjadi dalam kelas. Karena dalam proses pelatihan, guru yang mengikuti pelatihan mendapatkan wawasan baru tentang proses belajar mengajar. Dengan begitu dalam menyampaikan materi tugas mengajar guru telah melakukan penyegaran, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan. Dengan peningkatan semua hal tersebut secara tidak langsung maka prestasi kerja guru juga semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan secara tidak langsung kinerja guru meningkat secara signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas pelatihan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru.

Dalam hal ini penelitian dilakukan di seluruh SDN Kembiritan yang beralamat di Desa Kembiritan Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Alasan memilih lokasi tersebut karena peneliti berasal dari daerah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perkembangan di wilayah yang menjadi lokasi penelitian. Dan juga di daerah sini terjadi perbedaan dalam memilih sekolah SD. Karena masih banyak sekolah SD yang belum memiliki Peringkat Akreditasi A dari 10 SD yang ada di Kelurahan Kembiritan hanya 4 SD yang sudah memiliki akreditasi A sekolah tersebut adalah SD 1,2,3,dan 4 Kembiritan, sedangkan sekolah SD 5,6,7,8,9,dan 10 masih terakreditasi B. Berdasarkan pernyataan diatas penulis ingin melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
3. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
4. Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
5. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui deskripsi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Kinerja Guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap kinerja Guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi
3. Untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi
4. Untuk menganalisis pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi
5. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi

1.3.2 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, wawasan penelitian, dan rujukan ilmu pengetahuan berdasarkan teori-teori yang ada bagi pihak lain yang membutuhkan.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru serta untuk mengetahui sebesar apa pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru.

b) Bagi Pihak Lainnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa menjadi referensi mengenai Pengaruh Praktik Manajemen Sumber daya Manusia Pada Kinerja Guru.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara simultan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.
- b. Didapat hasil bahwa rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.
- c. Selanjutnya pada seleksi juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.
- d. Kemudian variabel pelatihan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Penelitian ini hanya mengandalkan data dari pernyataan dalam kuesioner yang dibatasi oleh indikator, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
- b. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel dengan melebarkan jangkauan area responden yang lebih luas
- b. Selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.
- c. Penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel pada penelitian seperti variabel perencanaan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Dwi., Edi Mulyadi., Jarnawi Afgani Dahlan. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat). Vol 2, No 2 (2020)
- Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi <https://dapo.kemdikbud.go.id/>
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- E. Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E.Mulyasa,*Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005), hlm.55-56.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 104
- Husein, Umar. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- K.A Rahman, dkk, Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu MAN Insan Cendikia Jambi, *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 9, Nomor 1, (Jambi: IAIN Sulthan Thalha Saifuddin, 2015), h. 13
- Kartodikromo, E., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 363– 372. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Khadijah, Siti. Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 1 Batang Gangsal. *JMM Online Vol 1, No. 2*, 151-163. 2017 Kresna BIP
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Referensi, 2013), hal. 59
- Mangkunegara A.Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama salmba empat jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mu'iz, Abdul. Evi Silvana Muchsinati (2017). Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Empat Di Batam. *Journal of Accounting & management Innovation*, 01 (01), Hal 49-63.
- Murnawati, Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 2, (Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, 2014), h. 253
- Nana Surahmad. 2016. *Kinerja Guru dan Dosen*. UNJ Jakarta
- Nawang, Dewi. 2020. Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. <http://etheses.iaianponorogo.ac.id>. diakses 12 desember 2021
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nwokeiwu, D. J., Fields, D., & Nwosu, D. E. (2015). Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff. *The International Journal Of Business & Management*.
- Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: CV Eko Jaya, 2005), hal. 26

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Rachman, Herlinda (2019). Analisis Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Kinerja Inovasi Kantor Pos Pusat Yogyakarta. *Among Makarti* Vol.12 No.24, Desember 2019

Sardiman. 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta

Saryono, Joko (2020) *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bri Syariah Kc Palembang A Rivai*. Diploma thesis, UIN Raden Fatah Palembang. <http://repository.radenfatah.ac.id/id/eprint/7681>

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang, P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Simbolon, A. S., Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021). Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 69-78.

Siregar Yamin.2017.*Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit : Salemba Empat, Medan

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta

Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: RajaGrapindo Persada, 2013), h. 47.

Surya, Mohamad.(2004). Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Umar, Husein. 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

