

Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru (Studi di SDN Tanjungrejo Kota Malang)

Oleh:

Alfian Ahmad*)

Pardiman)**

Mohammad Rizal*)**

E-mail: alfianhmadd@gmail.com

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of recruitment, selection, and training on teacher performance (at SDN Tanjungrejo Malang City). This research is a quantitative research that aims to develop and use theories and hypotheses related to research. Arikunto's theory is used for sampling with a population of less than 100. Therefore the entire population is taken as a sample. The sample in this study included all 77 teachers at SDN Tanjungrejo. Based the results of t test, it was found the recruitment variable (X1), which has a significant influence on teacher performance. Next Selection (X2), which has a significant effect on Teacher Performance, And Training (X3) which has a significant influence on Teacher Performance. The training variable has the largest t value. So that the training variable has a dominant influence on teacher performance.

Keywords: Teacher Performance, Recruitment, and Training

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor penting dalam memajukan perkembangan dalam pembangunan manusia. Karenanya pendidikan perlu dikembangkan, karena pendidikan berkualitas dapat meningkatkan kecerdasan yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. UU No. 20 Tahun 2003 mengenai pendidikan nasional pasal 1 ayat 5&6 ialah masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berprofesi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, instuktur, dan sebutan lain yang sesuai dengan keahliannya. Pendidikan memerlukan lembaga yang dimana lembaga tersebut merupakan wadah berlangsungnya proses pendidikan yang dilakukan untuk mengubah tingkah laku individu menuju kearah yang lebih baik

Sebagai teladan Guru perlu memiliki kinerja dan kepribadian yang dapat dijadikan panutan. Kinerja guru merupakan sesuatu yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan faktor penting di sekolah, oleh karena itu dilakukan proses rekrutmen yang sesuai dengan standart. Proses rekrutmen yang benar diharapkan memperoleh tenaga kependidikan yang berkualitas untuk membantu mengembangkan potensinya.

Mekanisme penerimaan tenaga kependidikan harusnya mendapatkan perhatian yang maksimal karena tahapan penerimaan calon tenaga pendidik dapat diseleksi sesuai kriteria yang diinginkan. Seleksi yang gagal dalam memilih tenaga kependidikan dapat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan

pembelajaran. Setelah proses rekrutmen dan seleksi proses selanjutnya ialah memberikan pelatihan kepada calon pelamar yang terpilih untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan.

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. . Tetapi banyak pelatihan guru yang tidak relevan untuk masa sekarang ini, tepatnya di kondisi pandemi COVID 19. Dengan adanya beberapa jenis pelatihan guru yang ada, tetapi dengan kondisi pandemi sekarang ini banyak yang tidak terealisasi. Jadi perlu adanya pelatihan untuk menyesuaikan dengan pandemi COVID-19 seperti penelitian Yudil (2021) mengemukakan pelatihan webinar untuk para pendidik yakni pilihan efektif meningkatkan kinerja guru dimasa pandemi COVID 19. Selain itu juga merupakan alternatif untuk menaati terhadap himbauan pemerintah atas *social distancing* disaat pandemi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka diambil judul penelitian sebagai berikut **Analisis pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru.**

Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana deskripsi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Kinerja Guru?
- 2) Bagaimana pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?
- 3) Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?
- 4) Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?
- 5) Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui deskripsi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Kinerja Guru
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang
- 4) Untuk menganalisis pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang
- 5) Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang

Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, wawasan penelitian, dan rujukan 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

- b) Bagi Pihak Lainnya, diharapkan bisa menjadi referensi mengenai pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia pada kinerja guru

Tinjauan Pustaka

Kinerja Guru

Berdasarkan PermenPANRB No16,2009 Penilaian kinerja guru ialah penilaian yang didasarkan terhadap setiap kegiatan guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Rekrutmen

Pendapat Dubois (Dalam jurnal Rahman dan Mawardi, 2015) menyatakan Rekrutmen adalah proses menyaring sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang tersedia.

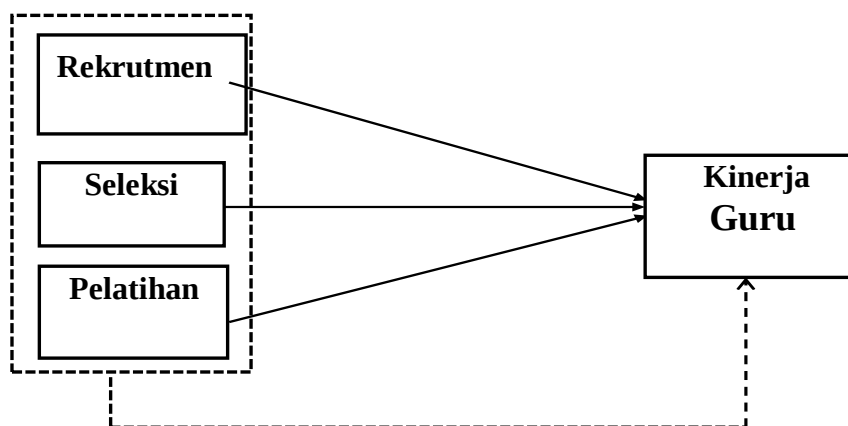
Seleksi

Pendapat Sedarmayanti (2017:137) menyatakan Seleksi ialah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Pelatihan

Pendapat Siagian (2008:175) menyatakan pelatihan ialah proses belajar menggunakan teknik dan metode tertentu yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan maupun kemampuan kerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 : Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SDN Tanjungrejo Kota Malang.
H2 : Seleksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SDN Tanjungrejo Kota Malang.
H3 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SDN Tanjungrejo Kota Malang.
H4 : Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di

SDN Tanjungrejo Kota Malang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berusaha menjabarkan hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi dan memiliki sebab akibat, dan dikumpulkan dalam bentuk data yang berupa angka-angka statistik. Penelitian ini dilakukan pada guru di SDN Tanjungrejo 1,2,3,4,dan 5 yang berlokasi di Kecamatan Sukun, Kelurahan Tanjungrejo, Kota Malang. Dan dilaksanakan mulai dari bulan September 2021 sampai bulan Desember 2021. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada di SDN Tanjungrejo mulai dari 1,2,3,4, dan 5 adalah 77 guru.

Definis Oprasional Variabel Penelitian

Kinerja Guru

Dalam peraturan RI No19,2005 mengenai standart pendidikan pasal 28 ayat 3 indikator kinerja meliputi

- 1) Kompetensi Kepribadian
- 2) Kompetensi Pedagogik
- 3) Kompetensi Profesional
- 4) Kompetensi Sosial

Rekrutmen

Menurut Sardiman (2011:126) indikator Rekrutmen guru itu dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Persyaratan Administratif
- 2) Persyaratan Teknis
- 3) Persyaratan Psikis
- 4) Persyaratan Fisik

Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai/karyawan yang berhak diterima maupun ditolak oleh instansi/perusahaan. Simamora (2004:202) mengemukakan indikator meliputi

- 1) Pendidikan
- 2) Referensi
- 3) Pengalaman
- 4) Kesehatan
- 5) Tes tertulis
- 6) Wawancara

Pelatihan

Menurut Umar (2004:13) cara mengevaluasi pelatihan dapat diukur dengan indikator dibawah ini:

- 1) reaksi
- 2) belajar
- 3) tingkah laku
- 4) organisasi

5) Nilai

Pembahasan Hasil Penelitian Deskripsi variabel Kinerja Guru

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	57	74.03	11	14.29	7	9.09	2	2.60	0	0.00	77	100	4.60
Y2	18	23.38	50	64.94	5	6.49	4	5.19	0	0.00	77	100	4.06
Y3	45	58.44	12	15.58	17	22.08	3	3.90	0	0.00	77	100	4.29
Y4	43	55.84	18	23.38	15	19.48	1	1.30	0	0.00	77	100	4.34
Y5	41	53.25	18	23.38	16	20.78	2	2.60	0	0.00	77	100	4.27
Y6	47	61.04	16	20.78	12	15.58	2	2.60	0	0.00	77	100	4.40
Y7	16	20.78	54	70.13	6	7.79	1	1.30	0	0.00	77	100	4.10
Y8	45	58.44	21	27.27	10	12.99	1	1.30	0	0.00	77	100	4.43
													4.31

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Deskripsi variabel Rekrutmen

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	18	23.38	42	54.55	15	19.48	2	2.60	0	0.00	77	100	3.99
X1.2	20	25.97	40	51.95	12	15.58	5	6.49	0	0.00	77	100	3.97
X1.3	29	37.66	35	45.45	10	12.99	3	3.90	0	0.00	77	100	4.17
X1.4	22	28.57	34	44.16	16	20.78	5	6.49	0	0.00	77	100	3.95
X1.5	40	51.95	13	16.88	19	24.68	5	6.49	0	0.00	77	100	4.14
													4.04

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Deskripsi variabel Seleksi

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	45	58.44	22	28.57	7	9.09	3	3.90	0	0.00	77	100	4.42
X2.2	40	51.95	21	27.27	13	16.88	3	3.90	0	0.00	77	100	4.27
X2.3	49	63.64	16	20.78	12	15.58	0	0.00	0	0.00	77	100	4.48
X2.4	14	18.18	54	70.13	7	9.09	2	2.60	0	0.00	77	100	4.04
X2.5	43	55.84	16	20.78	15	19.48	3	3.90	0	0.00	77	100	4.29
X2.6	43	55.84	15	19.48	16	20.78	3	3.90	0	0.00	77	100	4.27
													4.29

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Deskripsi variabel Pelatihan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	14	18.18	56	72.73	7	9.09	0	0.00	0	0.00	77	100	4.09
X3.2	11	14.29	51	66.23	12	15.58	3	3.90	0	0.00	77	100	3.91
X3.3	43	55.84	15	19.48	17	22.08	2	2.60	0	0.00	77	100	4.29
X3.4	41	53.25	15	19.48	20	25.97	1	1.30	0	0.00	77	100	4.25
X3.5	40	51.95	15	19.48	22	28.57	0	0.00	0	0.00	77	100	4.23
X3.6	45	58.44	13	16.88	18	23.38	0	0.00	1	1.30	77	100	4.31
X3.7	13	16.88	56	72.73	6	7.79	2	2.60	0	0.00	77	100	4.04
X3.8	39	50.65	18	23.38	19	24.68	1	1.30	0	0.00	77	100	4.23
X3.9	22	28.57	41	53.25	14	18.18	0	0.00	0	0.00	77	100	4.10
X3.10	19	24.68	43	55.84	15	19.48	0	0.00	0	0.00	77	100	4.05
													4.15

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Uji Instrumen

Uji Validitas

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.636	0.000	0.224	Valid
X1.2	0.782	0.000	0.224	Valid
X1.3	0.749	0.000	0.224	Valid
X1.4	0.785	0.000	0.224	Valid
X1.5	0.841	0.000	0.224	Valid
X2.1	0.703	0.000	0.224	Valid
X2.2	0.836	0.000	0.224	Valid
X2.3	0.669	0.000	0.224	Valid
X2.4	0.495	0.000	0.224	Valid
X2.5	0.807	0.000	0.224	Valid
X2.6	0.760	0.000	0.224	Valid
X3.1	0.506	0.000	0.224	Valid
X3.2	0.714	0.000	0.224	Valid
X3.3	0.770	0.000	0.224	Valid
X3.4	0.759	0.000	0.224	Valid
X3.5	0.801	0.000	0.224	Valid
X3.6	0.750	0.000	0.224	Valid
X3.7	0.595	0.000	0.224	Valid
X3.8	0.684	0.000	0.224	Valid
X3.9	0.316	0.005	0.224	Valid
X3.10	0.339	0.003	0.224	Valid
Y1	0.687	0.000	0.224	Valid
Y2	0.633	0.000	0.224	Valid
Y3	0.837	0.000	0.224	Valid
Y4	0.727	0.000	0.224	Valid
Y5	0.674	0.000	0.224	Valid
Y6	0.675	0.000	0.224	Valid
Y7	0.534	0.000	0.224	Valid
Y8	0.736	0.000	0.224	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Realibilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0.818	Reliabel
2	X2	0.814	Reliabel
3	X3	0.835	Reliabel
5	Y	0.844	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	77
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.80785177
Most Extreme Differences	.090
Absolute	.049
Positive	.049
Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z	.794
Asymp. Sig. (2-tailed)	.554

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Multikolonieritas

Varaibel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.649	1.541
X2	0.548	1.824
X3	0.669	1.496

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.779	1.785		.009
	X1	.106	.074	.200	.156
	X2	-.030	.073	-.062	.683
	X3	-.095	.048	-.270	.054

a. Dependent Variable: Absres

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Y	(Constant)	3.762		1.244	0.218
	X1	0.330	0.243	2.630	0.010
	X2	0.382	0.309	3.070	0.003
	X3	0.342	0.379	4.166	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Hipotesis

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	882.060	3	294.020	35.821	0.000
Residual	599.186	73	8.208		
Total	1481.247	76			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji t

Hubungan Variabel	t	Sig.	t tabel	Keterangan
Rekrutmen (X_1) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y)	2.630	0.010	1,993	Signifikan
Seleksi (X_2) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y)	3.070	0.003	1,993	Signifikan
Pelatihan (X_3) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y)	4.166	0.000	1,993	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.772	0.595	0.579

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Implikasi Hasil Penelitian

1) Pengaruh Simultan Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pada hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh signifikan antara Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. Yang terdapat pada hasil uji F.

2) Pengaruh Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pada hasil penelitian disimpulkan bahwa Rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

3) Pengaruh Seleksi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pada hasil penelitian disimpulkan Seleksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

4) Pengaruh Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pada hasil penelitian disimpulkan Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kesimpulan

- 1) Hasil deskripsi variabel Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan didapatkan bahwa responden mempunyai persepsi yang baik.
- 2) Berdasarkan Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.
- 3) Berdasarkan Uji t ditemukan variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

- 4) Berdasarkan Uji t ditemukan variabel Seleksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 5) Berdasarkan Uji t ditemukan variabel Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 6) Berdasarkan Uji t ditemukan variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Saran

- 1) Untuk pihak sekolah dapat meningkatkan mutu dari Pelatihan, karena variabel Pelatihan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru.
- 2) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa dijadikan acuan dengan mempertimbangkan variabel diluar dari yang masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adhikara, MF Arrozi, Maslichah, Nur Diana, and M. Basjir. "Organizational Performance in Environmental Uncertainty on the Indonesian Healthcare Industry: A Path Analysis." *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* 11.2 (2022): 365-365.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Henry, Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- 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
- Kahiri, Muhammad Yudil. (2021). Pelatihan Webinar sebagai Upaya Peningkatan Kinerja dan Kualitas Guru di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 3 Nomor 4 Tahun 2021 Halm 2212 – 2219
- 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.
- Sardiman. 2011, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Rajawali Pers, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Alfian Ahmad *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Pardiman**) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Muhammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA