

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Budaya Sekolah (*Study Sequential Explanatory Mixed Method* di SMKN 2 Boyolangu Tulungagung) ditulis oleh Tri Ratnaning Kusuma Dewi dengan pembimbing Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag., dan Dr. H. Imam Junaris, S.Ag., M.H.I.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja Guru, dan Budaya Sekolah

Manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek tenaga guru atau sumber daya guru dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian kepada guru. Hal ini dimaksudkan agar SDM dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan visi misi lembaga pendidikan atau dalam kata lain menunjukkan produktivitas kerja tinggi. Oleh karenanya perlu diketahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru serta pengaruhnya terhadap budaya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: 1) Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu?; 2) Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu?; 3) Bagaimana pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu?; 4) Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu?; 5) Adakah pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap budaya sekolah di SMKN 2 Boyolangu?; 6) Adakah pengaruh produktivitas kerja terhadap budaya sekolah di SMKN 2 Boyolangu?; 7) Adakah pengaruh manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja secara simultan terhadap budaya sekolah di SMKN 2 Boyolangu?.

Penelitian ini menggunakan metode *mixed method* dengan model *sequential exploratory mixed method* yaitu dengan urutan penelitian kualitatif kemudian penelitian kuantitatif. Analisis kualitatif menggunakan Miles dan Huberman. Sedangkan untuk kuantitatif jumlah responden Adalah 89 guru di SMKN 2 Boyolangu Tulungagung. Analisis kuantitatif menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu meliputi adanya penggunaan AGTK (Analisis Guru dan Tenaga Kependidikan) untuk melihat kebutuhan guru di sekolah; 2) Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu meliputi pembukaan lowongan pekerjaan, kemudian calon guru mengirim berkas administrasi ke sekolah, dilanjutkan dengan seleksi wawancara, serta tahap terakhir adalah praktik mengajar atau *microteaching*; 3) Pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu meliputi pengendalian berbasis kinerja pengendalian berbasis absensi atau kehadiran; 4)

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMKN 2 Boyolangu meliputi adanya *mentoring*, diklat, *workshop*, MGMP, kegiatan Yuk Berbagi, pelatihan di PMM (*Platform Merdeka Mengajar*), serta adanya kegiatan magang langsung ke industri untuk guru; 5) Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya sekolah dengan besarnya pengaruh adalah 28,9% dan signifikansi adalah $p = 0,000$; 6) Produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya sekolah dengan besarnya pengaruh adalah 46% dan signifikansi adalah $p = 0,000$; dan 7) manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya sekolah dengan besarnya pengaruh adalah 52,8% dan signifikansi adalah $p = 0,000$.

ABSTRACT

The thesis titled “Human Resource Management in Improving Teacher Work Productivity and Its Influence on School Culture (Study Sequential Explanatory Mixed Method at SMKN 2 Boyolangu Tulungagung)” was written by Tri Ratnaning Kusuma Dewi, under the supervision of Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag., and Dr. H. Imam Junaris, S.Ag., M.H.I.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Work Productivity, School Culture

Human resource management in the school environment refers to policies and practices that determine aspects of teacher personnel in managerial positions, including recruiting, screening, training, rewarding, and evaluating teachers. The aim is to ensure that human resources can work effectively and efficiently in accordance with the vision and mission of the educational institution in other words, to demonstrate high work productivity. Therefore, it is essential to examine how the implementation of human resource management improves teacher work productivity and its influence on school culture. This research aims to answer the following questions: 1) How does human resource planning improve teacher productivity at SMKN 2 Boyolangu? 2) How do recruitment and selection improve teacher productivity at SMKN 2 Boyolangu? 3) How does human resource control improve teacher productivity at SMKN 2 Boyolangu? 4) How do training and development improve teacher productivity at SMKN 2 Boyolangu? 5) Is there any influence of human resource management on school culture at SMKN 2 Boyolangu? 6) Is there any influence of work productivity on school culture at SMKN 2 Boyolangu? 7) Is there any simultaneous influence of human resource management and work productivity on school culture at SMKN 2 Boyolangu?

This study employs a sequential explanatory mixed method, starting with qualitative research followed by quantitative. The qualitative analysis uses the Miles and Huberman model, while the quantitative phase involved 89 teacher respondents at SMKN 2 Boyolangu, Tulungagung. Quantitative data were analyzed using IBM SPSS Statistics 21.

The results show: 1) HR planning includes the use of AGTK (Teacher and Education Personnel Analysis) to assess the needs for teachers; 2) Recruitment and selection involve job postings, submission of administrative documents, interviews, and microteaching stages; 3) HR control is based on performance and attendance; 4) Training and development include mentoring, training sessions, workshops, MGMP, 'Yuk Berbagi' programs, training through the PMM (Merdeka Mengajar Platform), and industrial internships for teachers; 5) HR management positively and significantly influences school culture (28.9%, $p = 0.000$); 6) Work productivity positively and significantly influences school culture (46%, $p = 0.000$); 7) HR management and work productivity together positively and significantly influence school culture (52.8%, $p = 0.000$).

الملخص

رسالة الماجستير " إدارة الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين وتأثيرها على الثقافة المدرسية (دراسة الطريقة المختلطة التفسيرية المتتابة في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو تولونج أغونج)" كتبها تري راتنانينج كوسوما ديوي ، مع المشرفين الأستاذ الدكتور ح. أخياك، ماجستير في الدين ، و الأستاذ الدكتور إمام جوناريس، بكالوريوس في الدين، ماجستير في الشريعة الإسلامية

الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية، وإنتاجية عمل المعلمين، والثقافة المدرسية

إدارة الموارد البشرية في البيئة المدرسية هي سياسة وممارسة تحديد جوانب موظفي المعلمين أو موارد المعلمين في المناصب الإدارية ، بما في ذلك التوظيف والفحص والتدريب ومنح المعلمين وتقييمهم. الغرض من ذلك هو أن تتمكن الموارد البشرية من العمل بفعالية وكفاءة وفقا لرؤية ورسالة المؤسسات التعليمية أو بمعنى آخر إظهار إنتاجية عمل عالية. لذلك ، من الضروري معرفة كيفية تنفيذ إدارة الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين وتأثيرها على ثقافة المدرسة. (١) كيف يتم تخطيط الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو؟ (٢) كيف يتم توظيف واختيار الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو؟ (٣) كيفية التحكم في الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو؟ (٤) كيف يتم تدريب وتطوير الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو؟ (٥) هل هناك تأثير لإدارة الموارد البشرية على ثقافة المدرسة في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو؟ (٦) هل هناك تأثير لإنتاجية العمل على ثقافة المدرسة في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو؟ (٧) هل هناك تأثير لإدارة الموارد البشرية وإنتاجية العمل في وقت واحد على ثقافة المدرسة في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو؟.

تستخدم هذه الدراسة طريقة مختلطة مع نموذج استكشافي مختلط متتابع ، أي بتسلسل بحث نوعي ثم بحث كمي. التحليل النوعي باستخدام مايلز وهوبرمان. أما بالنسبة للكمية ، فإن عدد المستجيبين هو ٨٩ معلما في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو تولونج أغونج. التحليل الكمي باستخدام إيم سفسس ستاتستيك ٢١.

تظهر نتائج الدراسة أن: (١) تخطيط الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو يشمل استخدام أكتيك (تحليل موظفي المعلمين والتعليم) لمعرفة احتياجات المعلمين في المدارس. (٢) يشمل توظيف واختيار الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو فتح وظائف شاغرة ، ثم يرسل المعلمون المحتملون ملفات إدارية إلى المدرسة ، يليها اختيار المقابلة ، والمرحلة الأخيرة هي ممارسة التدريس أو التدريس المصغر ؛ (٣) يشمل التحكم في الموارد البشرية في

زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو التحكم القائم على الأداء في التحكم القائم على الحضور أو الحضور. ٤) تدريب وتطوير الموارد البشرية في زيادة إنتاجية عمل المعلمين في المدرسة المهنية الحكومية ٢ بويولانغو يشمل التوجيه والتدريب وورش العمل وأنشطة مكثف و هيّا نَتَشَارَكُ والتدريب في قمم (منصة التدريس المستقل) ، بالإضافة إلى أنشطة التدريب المباشر للصناعة للمعلمين ؛ ٥) إدارة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي وكبير على ثقافة المدرسة بحجم تأثير ٢٨,٩٪ و الأهمية هي ف = ٠,٠٠٠ ؛ ٦) إنتاجية العمل لها تأثير إيجابي وكبير على الثقافة المدرسية حيث يبلغ حجم التأثير ٤٦٪ والدلالة ف = ٠,٠٠٠ ؛ و ٧) إدارة الموارد البشرية وإنتاجية العمل في وقت واحد لهما تأثير إيجابي وكبير على ثقافة المدرسة حيث يبلغ حجم التأثير ٥٢,٨٪ والأهمية ف = ٠,٠٠٠ .