

PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SMP ISLAM DONOMULYO

Jefri Hariono, Herlina Helmy Klau, Diana Isnaeni

Universitas Pawyatan Daha

harionojefri@gmail.com, klausherlina@gmail.com, dianaisnaeni09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem mutu Manajemen Sumber Daya Manusia pada SMP Islam Donomulyo.

Penelitian dan Pengembangan ini menggunakan metode *Design Based Research* dengan langkah sebagai berikut: (1) Identifikasi Masalah (2) Identifikasi Tujuan (3) Penyusunan Desain Produk (4) Uji Desain Produk (5) Evaluasi Hasil Uji Desain Produk (6) Komunikasi Produk. Subjek yang digunakan adalah SMP Islam Donomulyo, data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, dan angket. Jawaban angket menggunakan skala likert dengan 5 kategori penilaian (1) sangat tidak Layak, (2) Tidak Layak, (3) Cukup Layak, (4) Layak, (5) Sangat layak. Teknik analisis data menggunakan prosentasesistem mutu diuji oleh dua validator akademisi dan praktisi.

Hasil Penelitian ini adalah sistem mutu manajemen sumber daya manusia pada SMP Islam Donomulyo dengan spesifikasi sebagai berikut: visi, misi, tujuan, struktur organisasi, diskripsi pekerjaan, kebijakan mutu dan SOP (*Standart Operating Prosedure*).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ruang lingkup penelitian hanya mencakup Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dan pengembangan pada substansi lainnya.

Kata Kunci: Sistem Mutu, Manejemen Sumber daya Manusia

ABSTRACT

This research aims to develop a Human Resource Management quality system at Islamic Junior High School Donomulyo.

This research and development use the Design Based Research method with the following steps: (1) Problem Identification (2) Identification of Objectives (3) Preparation of Product Design (4) Product Design Test (5) Evaluation of Product Design Test Results (6) Product Communication. The subject used is Donomulyo Islamic Junior High School, data obtained through observation and interviews, and questionnaires. The questionnaire answers use a Likert scale with 5 assessment categories (1) very inappropriate, (2) not feasible, (3) quite feasible, (4) feasible, (5) very feasible. The data analysis technique uses a percentage of the quality system tested by two academic validators and practitioners.

The result of this research is a human resource management quality system at Donomulyo Islamic Junior High School with the following specifications: vision, mission, objectives, organisational structure, job description, quality policy and SOP (Standard Operating Procedure).

The limitation in this research is that the scope of the research only covers Human Resource Management. For this reason, researchers suggest that future researchers conduct research and development on other substances.

Keyword: Quality System, Human Resource Management

Pendahuluan

Pendidikan dalam arti sederhana yaitu pendidikan yang sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangnya, istilah pendidikan atau paedagogie berarti bimbingan atau pertolongan yang di berikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi orang dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha manusia yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar mencapai dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008:1).

Perkembangan di dalam dunia pendidikan yang sangat pesat menuntut setiap sekolah untuk merubah pola manajemen sekolah yang telah dicapai. Bahwa sistem pendidikan sekarang ini masih belum menunjukkan kemampuan dalam bidang pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Sistem mutu manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola tenaga pendidik yang baik demi kualitas pembelajaran yang maksimal. Oleh karena itulah sistem mutu sangat dibutuhkan oleh dunia pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (msdm) yang ada di sekolah masih belum memiliki prosedur khusus untuk pelatihan karyawan sehingga menyebabkan kinerja pegawai atau kegiatan operasional yang ada di sekolah belum tertata secara terorganisir, ini merupakan salah satu tolak ukur dan evaluasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada setiap guru sekolah. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kurang optimal seperti inisiatif karyawan, kinerja pegawai yang masih kurang optimal, penyusunan berkas yang tertunda dibutuhkan sistem manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu suatu instansi membutuhkan adanya pengembangan sistem sumber daya manusia.

Dengan adanya kondisi tersebut, sekolah harus mempunyai prosedur kinerja yang baik, suasana yang nyaman, dan proses belajar mengajar yang baik. Serta efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam tempat kerja. Untuk itu perlu adanya suatu prosedur tetap yang bersifat standar, sehingga setiap karyawan melakukan langkah-langkah yang tidak akan berubah sesuai dengan sistem mutu.

Manajemen yang bermutu adalah dimana semua aspek dari definisi sistem, mutu, manajemen, manajemen yang bermutu mempunyai suatu sistem yang terdiri dari berbagai

faktor dan tujuan suatu instansi dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian atau evaluasi.

Dalam hal ini kegiatan pencapaian manajemen yang bermutu pada perusahaan menggunakan prosedur-prosedur dan sistem yang sesuai dengan instruksi atau standar kerja untuk memudahkan pekerjaan dalam instansi yang melakukan kegiatannya. Standar kerja tersebut dinamakan Sistem Mutu

Metode

Penelitian dan pengembangan Sistem Mutu Sumber Daya Manusia pada SMP Islam Donomulyo ini menggunakan model penelitian dan pengembangan *Design Based Research*. *Design Based research* serangkaian pendekatan, dengan maksud untuk menghasilkan teori-teori baru, dan model praktis yang menjelaskan dan berpotensi berdampak pada pembelajaran dengan pengaturan yang alami (Barab dan Squire, 2004).

Peneliti menggunakan model penelitian dan pengembangan karena peneliti membuat kerangka pikir yang didasarkan pada analisis kebutuhan yang kemudian dituangkan kedalam bentuk sistem mutu. Langkah-langkah pengembangan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan *Design Based Research* (DBR). Tahapan pendekatan *Design Based Research* (DBR) sebagaimana yang dilakukan Purwiynto (2013) yaitu (1) Identifikasi Masalah; (2) Identifikasi kebutuhan; (3) Penyusunan desain dan struktur isi bahan pelatihan; (4) Uji coba; (5) Evaluasi hasil uji coba; (6) Komunikasi hasil evaluasi dengan revisi akhir.

Uji Coba Produk

1. Desain Uji Coba

Uji coba produk merupakan kegiatan untuk menilai dan menguji apakah rancangan produk, dalam hal ini sistem kerja baru secara rasional akan lebih efektif dari yang lama atau tidak (Sugiono, 2009:302). Uji coba produk bertujuan untuk mengetahui produk yang dibuat layak digunakan atau tidak.

2. Subjek Uji Coba

Penelitian dan uji coba ini dilakukan pada SMP Islam Donomulyo pada bagian akuntansi keuangan dan manajemen sumber daya manusia. Hal ini menitik beratkan belum adanya prosedur yang terperinci secara tertulis seperti sistem mutu. Selama ini sistem mutu yang ada masih belum maksimal dan hanya garis besar dari berbagai pengalaman dari karyawan, kepala sekolah maupun guru sekolah.

3. Jenis Data

Untuk jenis data kualitatif, yakni dengan uraian kata-kata atau laporan yang diakumulasi kemudian dianalisis dengan tujuan memperoleh kesimpulan. Data kualitatif yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu data-data berupa profil tempat sekolah, sejarah tempat instansi, struktur organisasi, dan masalah yang ada dalam perusahaan atau instansi atau lembaga.

4. Instrumen Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan atau observasi langsung pada objek yang diteliti serta mencatat secara sistematis dari setiap objek yang diteliti, sehingga peneliti mendapat data tempat instansi sesuai dengan keadaan yang ada.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mendatangi kepala Sekolah dan melakukan tanya jawab tentang seluk beluk SMP Islam Donomulyo, sehingga dalam hal ini peneliti mendapat data yang valid langsung dari kepala sekolah tersebut. (Wawancara tersebut terlampir pada hal 185).

5. Teknik Analisa Data

Model yang digunakan dalam analisa data ini adalah analisis sistem yaitu mengumpulkan data-data yang telah didapat kemudian dirancang menjadi satu sehingga menjadi suatu sistem mutu berupa *Standart Operasional Prosedure* (SOP). Menurut Suhariadi dan Purwanto (2012:17) skala interval adalah suatu skala pemberian angka pada klasifikasi atau kategori dari objek yang mempunyai sifat ukuran ordinal, dan ditambah suatu sifat lain atau interval yang sama dan merupakan ciri dari objek yang diukur. Misalnya: Sangat Tinggi (5); Tinggi (4); Cukup (3); Rendah (2); Sangat Rendah (1).

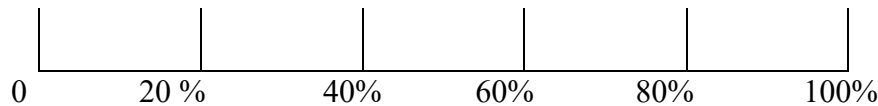
Untuk mengetahui tingkat validasi produk, maka dilakukan perhitungan presentase dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Presentase} = \frac{\text{Jumlah Seluruh Variabel}}{\text{Jumlah Skor Ideal}} \times 100\%$$

Tabel 1 Rumus Presentase

Sumber: Ridwan dan Sunarto (2007:23)

Setelah dianalisis untuk menentukan kesimpulan dari setiap aspek yaitu aspek kegunaan, kemudahan penggunaan, kelengkapan, dan keterbatasan sistem mutu berupa SOP yang dievaluasi dan ditetapkan oleh bagian variabel, kemudian dianalisis persentasenya kedalam lima kategori predikat sebagai berikut:



Sumber: Ridwan dan Sunarto (2007:23)

Keterangan:

Angka 0 - 20% : Sangat Rendah / Sangat Tidak Layak

Angka 21% - 40% : Rendah / Tidak Layak

Angka 41% - 60% : Cukup

Angka 61% - 80% : Tinggi / Layak

Angka 81% - 100% : Sangat Tinggi / Sangat Layak

(Sumber: Ridwan dan Sunarto (2007:23), Data Diolah Peneliti)

Hasil dan Pembahasan

Sistem mutu yang telah di rancang oleh peneliti kemudian diberi penilaian. Masing-masing validator diberikan angket validasi dengan kolom kriteria untuk beberapa struktur. Pernyataan yang dibuat dalam angket dengan menggunakan skala *likert* dengan 5 kategori skor. Tiap skor memiliki bobot yang berbeda, (1) Sangat Rendah, (2) Rendah, (3) Cukup, (4) Tinggi, (5) Sangat Tinggi. Berikut adalah data penilaian yang telah dikumpulkan oleh peneliti :

Tabel 2 Hasil Penilaian Akademisi 1 (A1) Terhadap Visi Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	Terwujudnya optimalisasi sumber daya manusia yang berkompeten, loyal serta berdedikasi tinggi.	4	4	4	4
Jumlah Skor		4	4	4	4

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Realistik, X2: Mudah dipahami, X3: Inspiratif, X4: Motivatif

Tabel 3 Hasil Penilaian Akademisi 2 (A2) Terhadap Visi Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	Terwujudnya optimalisasi sumber daya manusia yang berkompeten, loyal serta berdedikasi tinggi.	4	4	4	4
Jumlah Skor		4	4	4	4

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Realistik, X2: Mudah dipahami, X3: Inspiratif, X4: Motifatif

Tabel 4 Hasil Penilaian Praktisi Terhadap Visi Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	Terwujudnya optimalisasi sumber daya manusia yang berkompeten, loyal serta berdedikasi tinggi.	4	4	4	4
Jumlah Skor		4	4	4	4

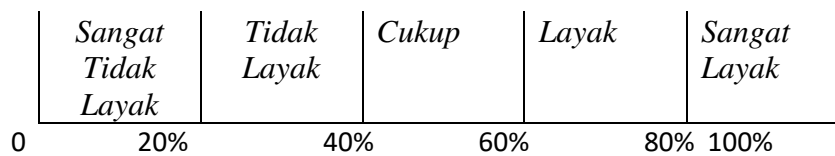
Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Realistik, X2: Mudah dipahami, X3: Inspiratif, X4: Motifatif

$$\text{Presentase} = \frac{A1 + A2 + P}{\text{Jumlah Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{16+16+16}{60} \times 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{48}{60} \times 100\% = 80\%$$



- 1) Dari aspek realistik untuk visi manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut : akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek realistik. Sehingga dapat dikatakan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini realistik dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 2) Dari aspek mudah dipahami untuk visi manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek mudah dipahami. Sehingga dapat dikatakan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini mudah dipahami dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 3) Dari aspek inspiratif untuk visi manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek inspiratif. Sehingga dapat dikatakan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini inspiratif dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 4) Dari aspek motifatif untuk visi manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (5). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek motifatif. Sehingga dapat dikatakan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini motifatif dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.

Berdasarkan dari penilaian visi Manajemen sumber daya manusia dengan keempat aspek diatas berikut hasil yang di peroleh dari ahli akademisi 1 (16), ahli akademisi 2 (16) dan ahli praktisi (16) jumlah skor keseluruhan sebanyak 48 dengan skor ideal 60 maka dihasilkan presentase 80%. Kesimpulan akhir dari penilaian tersebut adalah visi manajemen sumber daya manusia pada sistem mutu ini sangat layak digunakan.

Tabel 5 Hasil Penilaian Akademisi 1 (A1) Terhadap Misi Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	Melaksanakan semua kegiatan sumber daya manusia mulai perekrutan, pelatihan dan pengembangan.	4	4	4	4
Jumlah Skor		4	4	4	4

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Untuk Mencapai Visi, X2: Mudah dipahami, X3 Reaslistik, X4: Strategis

Tabel 6 Hasil Penilaian Akademisi 2 (A2) Terhadap Misi Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	Melaksanakan semua kegiatan sumber daya manusia mulai perekrutan, pelatihan dan pengembangan.	4	4	4	4
Jumlah Skor		4	4	4	4

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Untuk Mencapai Visi, X2: Mudah dipahami, X3 Reaslistik, X4: Strategis

Tabel 7 Hasil Penilaian Praktisi Terhadap Misi Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	Melaksanakan semua kegiatan sumber daya manusia mulai perekrutan, pelatihan dan pengembangan.	4	4	4	4
Jumlah Skor		4	4	4	4

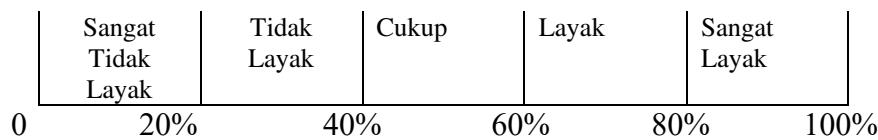
Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Untuk Mencapai Visi, X2: Mudah dipahami, X3 Reaslistik, X4: Strategi

$$\text{Presentase} = \frac{A1 + A2 + P}{\text{Jumlah Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{16+16+16}{\text{Jumlah Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{48}{60} \times 100\% = 80\%$$



- 1) Dari aspek untuk pencapaian visi, misi manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa misi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek pencapaian visi. Sehingga dapat dikatakan bahwa misi manajemen sumber daya manusia ini dapat berperan mencapai visi dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 2) Dari aspek mudah dipahami untuk misi Manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa misi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek mudah dipahami. Sehingga dapat dikatakan bahwa misi manajemen sumber daya manusia ini mudah dipahami dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 3) Dari aspek realistik untuk misi manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut : akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa visi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek inspiratif. Sehingga dapat dikatakan bahwa misi manajemen sumber daya manusia ini realistik dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 4) Dari aspek strategis untuk misi manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (5). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa misi manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek strategis. Sehingga dapat dikatakan bahwa misi manajemen sumber daya manusia ini strategis dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.

Berdasarkan dari penilaian misi manajemen sumber daya manusia dengan keempat aspek diatas berikut hasil yang di peroleh dari ahli akademisi 1 (16), ahli akademisi 2 (16) dan

ahli praktisi (16) jumlah skor keseluruhan sebanyak 48 dengan skor ideal 60 maka dihasilkan presentase 80%. Kesimpulan akhir dari penilaian tersebut adalah misi manajemenn sumber daya manusia pada sistem mutu ini sangat layak digunakan.

Tabel 8 Hasil Penilaian Akademisi 1 (A1) Terhadap Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3
1	Mampu memberi kontribusi dalam pelaksanaan optimalisasi sumber daya manusia yang berkompeten, loyal serta berdedikasi tinggi.	4	4	4
	Jumlah Skor	4	4	4

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Kontribusi visi dan misi, X2: Realistik, X3: Terarah

Tabel 9 Hasil Penilaian Akademisi 2 (A2) Terhadap Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3
1	Mampu memberi kontribusi dalam pelaksanaan optimalisasi sumber daya manusia yang berkompeten, loyal serta berdedikasi tinggi.	4	4	4
	Jumlah Skor	4	4	4

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Kontribusi visi dan misi, X2: Realistik, X3: Terarah

Tabel 10 Hasil Penilaian Praktisi Terhadap Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Aspek	X1	X2	X3
1	Mampu memberi kontribusi dalam pelaksanaan optimalisasi sumber daya manusia yang berkompeten, loyal serta berdedikasi tinggi.	3	4	4
	Jumlah Skor	3	4	4

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

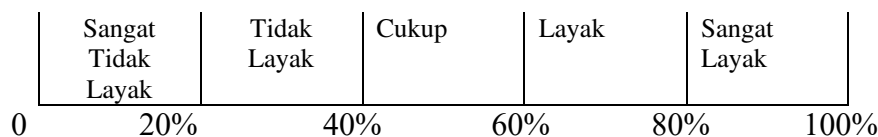
Keterangan: X1: Kontribusi visi dan misi, X2: Realistik, X3: Terarah

$$\text{Presentase} = \frac{A1 + A2 + P}{\quad} \times 100\%$$

Jumlah Skor Ideal

$$\text{Presentase} = \frac{12+12+11}{\text{Jumlah Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{35}{45} \times 100\% = 78\%$$



- 1) Dari aspek kontribusi untuk tujuan manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut : akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek kontribusi visi dan misi. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini dapat berkontribusi untuk visi dan misi serta layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 2) Dari aspek realistik untuk tujuan manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut : akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek realistik. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini realistik dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 3) Dari aspek terarah untuk tujuan manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (4), akademisi 2 (4) dan praktisi (4). Dengan total skor 12 dan rata-rata 4 poin, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek terarah. Yang dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini terarah dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.

Berdasarkan dari penilaian tujuan manajemen sumber daya manusia dengan ketiga aspek diatas berikut hasil yang di peroleh dari ahli akademisi 1 (12), ahli akademisi 2 (12) dan ahli praktisi (11) jumlah skor keseluruhan sebanyak 35 dengan

skor ideal 45 maka dihasilkan presentase 80%. Kesimpulan akhir dari penilaian tersebut adalah misi manajemenn sumber daya manusia pada sistem mutu ini sangat layak digunakan.

Tabel 11 Hasil Penilaian Akademisi 1 (A1) Terhadap SOP Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	SOP Perekrutan Karyawan	4	4	4	4
2	SOP Seleksi Karyawan	4	4	4	4
3	SOP Kontrak Kerja	4	4	4	4
4	SOP Traning	4	4	4	4
5	SOP Jam Lembur Kerja	4	4	4	4
	Jumlah	16	16	16	16

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Sesuai kebijakan mutu, X2: Realistik, X3: Ekonomis, X4: Aman

Tabel 12 Hasil Penilaian Akademisi 2 (A2) Terhadap SOP Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	SOP Perekrutan Karyawan	4	4	4	4
2	SOP Seleksi Karyawan	4	4	4	4
3	SOP Kontrak Kerja	4	4	4	4
4	SOP Traning	4	4	4	4
5	SOP Jam Lembur Kerja	4	4	4	4
	Jumlah	16	16	16	16

Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Sesuai kebijakan mutu, X2: Realistik, X3: Ekonomis, X4: Aman

Tabel 13 Hasil Penilaian Akademisi Terhadap SOP Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Aspek	X1	X2	X3	X4
1	SOP Perekrutan Karyawan	4	4	4	4

2	SOP Seleksi Karyawan	4	4	4	4
3	SOP Kontrak Kerja	4	4	4	4
4	SOP Training	4	4	4	4
5	SOP Jam Lembur Kerja	4	4	4	4
	Jumlah	16	16	16	16

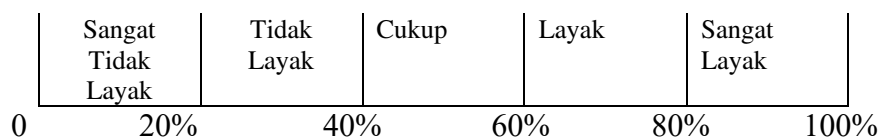
Sumber: Tabel angket Validasi, diolah peneliti 2022

Keterangan: X1: Sesuai kebijakan mutu, X2: Realistik, X3: Ekonomis, X4: Aman

$$\text{Presentase} = \frac{A1 + A2 + P}{\text{Jumlah Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{80+80+80}{300} \times 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{240}{300} \times 100\% = 80\%$$



- 1) Dari aspek kontribusi untuk sop manajemen diperoleh skor sebagai berikut : akademisi 1 (16), akademisi 2 (16) dan praktisi (16). Dengan total skor 48 dan rata-rata 16 poin, dapat disimpulkan bahwa sop manajemen ini memiliki nilai tinggi dari aspek kontribusi sop manajemen. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini dapat berkontribusi untuk sop manajemen layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.
- 2) Dari aspek realistik untuk SOP manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut : akademisi 1 (16), akademisi 2 (16) dan praktisi (16). Dengan total skor 48 dan rata-rata 16 poin, dapat disimpulkan bahwa SOP manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek realistik. Sehingga dapat dikatakan bahwa SOP manajemen sumber daya manusia ini realistik dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.

- 3) Dari aspek terarah untuk SOP manajemen sumber daya manusia diperoleh skor sebagai berikut: akademisi 1 (16), akademisi 2 (16) dan praktisi (16). Dengan total skor 48 dan rata-rata 16 poin, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini memiliki nilai tinggi dari aspek terarah. Yang dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ini terarah dan layak diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.

Berdasarkan dari penilaian SOP manajemen sumber daya manusia dengan ketiga aspek diatas berikut hasil yang di peroleh dari ahli akademisi 1 (80), ahli akademisi 2 (80) dan ahli praktisi (80) jumlah skor keseluruhan sebanyak 240 dengan skor ideal 300 maka dihasilkan presentase 80%. Kesimpulan akhir dari penilaian tersebut adalah SOP manajemen sumber daya manusia pada sistem mutu ini sangat layak digunakan.

Uji Desain dan Struktur Isi

Setelah penyusunan sistem mutu oleh peneliti dan mendapatkan validasi dari ahli akademisi dan ahli praktisi, kemudian dilakukan uji coba skala kecil oleh ahli praktisi Ibu Puji Nina .H. SE, S.Pd., M.Pd selama beberapa waktu untuk mengetahui apakah sistem mutu tersebut dapat dijalankan dengan baik di sekolah. Uji coba untuk sistem mutu untuk sistem mutu manajemen sumber daya manusia dilakukan dari perekrutan karyawan sampai lembur kerja.

Komentar dari Ibu Puji Nina. H. SE, S.Pd, M.Pd selaku user

“Sistem mutu yang dibuat telah sesuai dengan harapan. Hanya perlu beberapa perbaikan untuk detail prosedur pada SOP dan IK. Dan penggunaan bahasa perlu lebih disempurnakan lagi”

Kemudian berdasarkan dari penilaian ketiga validator dari penilaian keempat aspek untuk SOP Manajemen Sumber Daya Manusia sebanyak 80% yang berarti keduanya Layak untuk digunakan.

Evaluasi Hasil Uji Desain

Sistem mutu yang telah di uji cobakan kemudian di revisi kembali untuk memperbaiki kekurangan yang terdapat pada sistem mutu. Masukan yang diberikan oleh ahli akademisi dan praktisi menjadi acuan peneliti dalam melakukan evaluasi pada sistem mutu in masukan yang diberikan oleh validator:

Komentar dari Praktisi, Ibu Puji Nina.H. SE, S.Pd, M.Pd “Sistem mutu yang dibuat telah sesuai dengan harapan. Hanya perlu beberapa perbaikan untuk detail prosedur pada SOP dan IK. Dan penggunaan bahasa perlu lebih disempurnakan lagi”

Berdasarkan masukan yang diberikan oleh ahli akademisi dan user pada saat tahap evaluasi hasil uji desain produk inilah yang dijadikan peneliti sebagai pedoman untuk memperbaiki Sistem Mutu yang belum sempurna. Kemudian Sistem Mutu yang telah diperbaiki nantinya akan menjadi produk jadi dari penelitian ini.

Komunikasi Hasil Uji Desain dan Struktur Isi

Produk sistem mutu yang telah mendapat masukan dari ketiga validator, kemudian dilakukan perbaikan oleh peneliti berdasarkan masukan yang diperoleh. Untuk membuat user lebih paham dengan sistem mutu yang disusun, diberikan *workshop* penerapan sistem mutu manajemen sumber daya manusia kepada guru dan karyawan. Produk akhir yang telah mendapat persetujuan oleh ahli akademisi dan praktisi kemudian dapat diterapkan pada SMP Islam Donomulyo.

Kesimpulan

Hasil pengembangan yang dilakukan oleh peneliti yaitu berupa sistem mutu manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa keunggulan maupun kekurangan yaitu:

1. Keunggulan

- a. Sesuai dengan fungsi manajemen yang mempunyai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi
- b. Sebagai pedoman dalam mengelola keuangan pada SMP Islam Donomulyo
- c. Telah melalui uji coba validasi oleh dua validator, yaitu dari validator ahli dan validator praktisi

2. Kelemahan

- a. IK dan SOP hanya pada bidang manajemen sumber daya manusia
- b. IK dan SOP yang dikembangkan hanya dibatasi dengan dua validasi dan belum diuji cobakan secara keseluruhan

3. Peluang Timbulnya Masalah

Adanya peluang timbulnya masalah pada penggunaan Sistem Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang disebabkan kelemahan produk yang dihasilkan melalui penelitian ini antara lain:

- a. Jika IK dan SOP hanya disusun untuk dua bidang substansi saja sedangkan pada bidang yang lain masih belum dilakukan validasi lebih lanjut, dapat mengakibatkan kegiatan operasional berjalan kurang optimal.
- b. Jika IK dan SOP yang dikembangkan hanya dibatasi dengan dua validasi dan belum diuji cobakan secara keseluruhan, mengakibatkan sistem mutu yang disusun oleh peneliti belum dapat diterapkan dengan maksimal oleh user.

Daftar Pustaka

- Alma, B., Riduwan & Sunarto, 2007. Pengantar Statistika Untuk penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Hasbullah. 2008. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.