
ANALISIS PENERAPAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA (STUDI KASUS PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DI SD NEGERI SUKAPURA CIANJUR)

Andi¹⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

andi10120881@Digitechuniversity.ac.id

***Abstract:** This research was conducted at Sukapura State Elementary School, Campakawarna Village, Campakamulya District, Cianjur Regency. Human resources play an important role in workforce management, which improves organizational performance in terms of productivity and utilization of existing human resources. The application of human resources in workforce management will increase the work productivity of employees and the organization. This research aims to determine the application of human resources in workforce management (case study at Sukapura state elementary school educational institutions). This research uses a descriptive approach that emphasizes qualitative research, and data collection is carried out through interviews and observations. The data analysis used is also qualitative descriptive. The survey results show that teaching staff or workers are less effective and lack work discipline. Labor means people who are able to produce goods, energy or services for personal or other people's needs. Several aspects show this, such as teacher behavior, work attitudes and teacher responsibilities, presence in the availability of labor, quality of labor, and management of teacher productivity, empowerment of teachers, work performance, improving the quality of the teacher workforce, and managing the workforce. Consumers will evaluate employees because they have shown consumers that they can be trusted to solve their problems and needs, but human resources and workforce management today are very good compared to workforce management in 2022, and although still considered low, educational institutions continuing to work better to improve and create rules and create the application of human resources in workforce management, this helps teaching staff to become more accomplished and responsible.*

***Keywords:** Human Resources Workforce Management.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Sukapura, Desa campakawarna, Kecamatan Campakamulya, Kabupaten Cianjur. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengelolaan tenaga kerja, yang meningkatkan kinerja organisasi dalam hal produktivitas dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada, penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja (Studi kasus pada lembaga pendidikan sekolah dasar negeri sukapura). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang menekankan pada penelitian kualitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui

wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan juga adalah deskriptif kualitatif. Hasil survei bahwa tenaga pendidik atau tenaga kerja kurang efektif dan kurangnya disiplin kerja, tenaga kerja berarti orang yang mampu menghasilkan barang, tenaga atau jasa untuk kebutuhan pribadi maupun orang lain. Beberapa aspek menunjukkan hal ini, seperti perilaku guru, sikap kerja dan tanggung jawab guru, kehadiran didalam adanya ketersediaan tenaga kerja, kualitas tenaga kerja, dan manajemen produktivitas guru, pemberdayaan para guru, prestasi kerja, meningkatkan mutu tenaga kerja guru, dan mengelola tenaga kerja. Konsumen akan menilai pegawai karena mereka sudah menunjukkan kepada konsumen bahwa mereka dapat dipercaya untuk menyelesaikan masalah dan kebutuhan mereka, namun sumber daya manusia dan pengelolaan tenaga kerja saat ini sangat baik dibandingkan dengan pengelolaan tenaga kerja pada tahun 2022, dan meskipun masih dianggap rendah, lembaga pendidikan terus bekerja lebih baik untuk memperbaiki dan membuat aturan dan menciptakan penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja ini membantu tenaga pendidik supaya menjadi lebih berprestasi dan bertanggung jawab.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik dengan secara perorangan ataupun dengan kelompok, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran dengan jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan yang telah ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk itu setiap didalam perusahaan perlu memperhatikan atau mengatur situasi keberadaan karyawan sebagai mana usaha meningkatkan atau jalannya kinerja yang baik. Dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena dengan era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah didalam percaturan global, maka dari itu langkah pertama yang harus dilakukan yaitu menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dai aspek intelektual, spiritual, kreativitas, dan moral, ataupun bertanggung jawab. Didalam pengembangan potensi dan kualitas sumber daya manusia juga akan berkaitan dengan adanya kinerja (*performance*) dan karyawannya tersebut.

Karyawan dalam sumber daya manusia yang berada disektor pemerintahan dan turut bertanggung jawab atas adanya keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional dan sehingga kedudukan peran karyawan sangat penting sebagian pelaksana dari bidang usaha kegiatan pemerintah. Karyawan juga merupakan asset organisasi yang dapat juga dikelola dan dikembangkan kemampuannya untuk

menghadapi dengan tantangan yang terjadi didalam dunia kerja. Pada dasar umumnya dalam dunia kerja, organisasi khususnya dibidang sumber daya manusia (SDM) yang akan menghadapi berbagai permasalahan seperti keterbatasan dalam kemampuan kerja dan lemahnya sistematis informasi, terperinci sehingga dengan kualitas keputusan tergantungnya pada kualitas informasinya.

Menurut Jusmaliani (2011) hal ini berlaku pula didalam tugas mengelola sumber daya manusia didalam perusahaan, oleh karena itu menjadikannya kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui sebagaimana dasarnya pengelolaan yang baik dan efektif sesuai dengan tuntunan syariah.

Sumber daya manusia yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satunya dalah perusahaan disektor kemanusiaan dan sosial. Berawal dari raa kepedulian terhadap suatu terjadinya atau tragedy kemanusiaan pada tahun 1997 hingga 1999, sekelompok pemuda melakukan aksi sosial memberikan harapan bangsa untuk negeri. Menindak lanjut dengan aksi mereka yang disertai dengan kesadaran terhadap potensi filantropi di Indonesia, dengan mengoptimalkan masyarakat pra sejahtera agar terbiasa bisa mandiri.

Perkembangan masyarakat perkotaan yang semakin padat khususnya didaerah riau juga dampak naiknya permasalahan sosial di masyarakat. Lembaga kemanusiaan HI (*Human Initiative*) kantor cabang riau di tuntut peka dalam permasalahan kebencanaa dan sosial membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas atau professional agar kegiatan-kegiatan dengan bantuan yang didistribusikan bisa sampai waktu dan tepat sasaran.

Di dalam sebuah organisasi lembaga kemanusiaan HI(*Human Initiative*) di kantor cabang riau, sering kali dengan kesulitan dalam mengatur masalah tenaga kerja atau kepegawaian. Mulainya dari kesulitan mencari tenaga kerja sehingga sulit dalam menentukan gaji. Kendala yang seringnya dijumpai oleh mengenai sumber daya manusia (SDM) antara lain, minimnya pengalaman dan kecintaan di dunia sosial, sehingga kurangnya banyak karyawan yang berkompeten.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah didalam bidang organisasi sangat di perlukan pengelolaannya yang sangat baik oleh manajemen sumber daya manusia. Dan mengingatnya pegawai merupakan aset sangat penting untuk suatu perusahaan hingga wajibnya di jaga. Dengan terus berkembangnya didalam suatu perusahaan semakin pula sulit pada perencanaan

dan pengendalian untuk karyawannya. Sebab itu, sangatlah memerlukan manajemen sumber daya manusia yang sangat perlu bisa mengatur dan mengatasi dalam permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kepegawaian.

Suatu Menurut Farida (2017) dalam menyatakan adanya manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu yang dapat mempelajari dan memproses pemanfaatan untuk karyawan secara efektif dan efisien guna dalam pencapaian sebuah tujuan dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2015) juga menyatakan bahwa adanya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu adanya ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang efektif dengan efisien dalam dayaguna kemampuan pada manusia supaya dapat mencapai visi misi didalam setiap perusahaan.

Berdasarkan dalam beberapa pendapat para ahli yang dapat disimpulkan bahwa setiap manajemen sumber daya manusia ialah pada proses pemanfaatan oleh MSDM yang efektif dan efisien, melalui adanya kegiatan dalam merencanakan dan pergerakan dengan pengendalian semuanya potensi fisik dan psikis tentunya berfungsi dengan maksimal untuk pencapaian target tujuan pada perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) dengan pelaksanaan aktifitas didalam perusahaan diperlukan melakukan fungsi dalam manajemen sumber daya manusia. Dan fungsi pada manajemen sumber daya manusia dan sebagai berikut :

1. Perencanaan

Setiap pemimpin harus menyadarinya bahwa pentingnya suatu perencanaan didalam organisasi utamanya yaitu pada bidang sumber daya manusia dan bertujuan menetapkan pada jumlah dan kualitas, penempatan pada pegawai yang efektif sesuai dengan kebutuhan oleh perusahaan. Perencanaan SDM adalah dalam suatu terjadinya proses perkiraan (*planning*) atau juga peramalan (*forecasting*) tentang keperluan sumber daya manusia di dalam organisasi maupun diluaran organisasi. Perencanaan tersebut meliputi job description yaitu untuk menguraikan tugas dan tanggung jawab calon karyawan dan melalui interview atau kuesioner. Setelah melalui tahap job description langkah selanjutnya yaitu melakukan (*job specification*) dengan tujuan untuk mengetahui pengalaman, keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga bisa dapat mengurangi tingkat ketidakcocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan diterimanya. Dan langkah selanjutnya yaitu dengan melakukan rekrutmen yang di maksud

mencari jumlah pegawai yang sudah memenuhi syarat-syarat dengan jumlah tertentu sehingga perusahaan bisa menyeleksi orang yang amat tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada dalam perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) tentunya dalam kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkannya pembagian kerja, hubungan pekerjaan, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bidang organisasi. Dengan mengelompokkan kegiatan beserta menetapkan pada wewenang dan tanggung jawabkan membantu terwujudnya tujuan pada organisasi secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah suatu dalam kegiatan yang mengarah kepada semua karyawan, agar mampu bekerjasama dengan berbagai pekerjaan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, karyawan dengan masyarakat. Sebagai seorang pemimpin akan mengarahkan dan memberikan tugas terhadap karyawannya agar mampu dan ada kemauan untuk mengerjakan semua tugas dengan baik dan detail. Agar pula pengarahan bisa sesuai dengan harapannya dan impiannya, karyawan yang seharusnya sangat perlu mendapatkan pelatihan dengan berbagai info mengenai profil perusahaan, aturan, dalam lingkungan diperusahaan atau pengetahuan oleh tugas dan keterampilan yang perlu dibutuhkan untuk pekerjaannya.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Semua kegiatan tersebut perlu di evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

a. Pengertian Tenaga Kerja

Melaksanakan suatu usaha selalu membutuhkan tenaga. Sesuai dengan peningkatan kesibukan kerja suatu usaha, maka pengusaha memerlukan tambahan tenaga orang lain, yaitu butuh karyawan, dan untuk perusahaan besar masih ditambah lagi dengan staf pemikir.

Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun juga untuk masyarakat.

Menurut Sudarsono mengemukakan bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan pekerjaan. Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua arti, pertama adalah usaha kerja atau jasa yang di dapat diberikan dalam proses produksi. Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa tersebut.

b. Indikator Tenaga Kerja

Menurut Mashuri, (2007) indikator tenaga kerja adalah :

- a. Ketersediaan tenaga kerja. Banyaknya tenaga kerja yang diperlukan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan dalam jumlah yang optimal. Ketersediaan ini terkait dengan kualitas tenaga kerja, jenis kelamin, tingkat upah dan sebagainya.
- b. Kualitas tenaga kerja. Skill menjadi pertimbangan yang tidak boleh diremehkan, dimana spesialisasi sangat dibutuhkan pada pekerjaan tertentu dan jumlah yang sangat terbatas, apabila didalam kualitas tenaga kerja tidak diperhatikan sama sama sekali tidak menutup kemungkinan adanya kemacetan produksi.
- c. Jenis kelamin. Jenis kelamin akan menentukan jenis pekerjaan. Pekerjaan laki-laki akan mempunyai fungsi yang cukup berbeda dengan pekerjaan perempuan seperti halnya pengangkutan, pengepakan, dan sebagainya.
- d. Upah tenaga kerja perempuan dan laki-laki yang berbeda. Perbedaan ini juga diberikan oleh tingkat golongan, pendidikan, jenis pekerjaan, dan lain sebagainya.
 1. Sikap kerja, 2. Tingkat keterampilan, 3. Hubungan antara tenaga kerja, 4. Manajemen produktivitas, 5. Efisien tenaga kerja.

c. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu :

- a. Berdasarkan penduduknya

1. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup dapat bekerja jika tidak ada permintaan untuk bekerja.
Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
 2. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undang-undang tenaga kerja No. 13 tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiun, para lansia (lanjut usia) dan anak- anak.
- b. Berdasarkan batasan kerja
1. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
 2. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.
Contohnya kelompok ini adalah : anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para orang pengangguran sukarela.
- c. Berdasarkan kualitasnya
1. Tenaga kerja terdidik, merupakan tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu dalam melalui pendidikan formal dan nonformal, seperti pengacara, dokter, guru dan lain sebagainya.
 2. Tenaga kerja terlatih, merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang tertentu melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil tersebut membutuhkan latihan yang berulang-ulang dan sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Seperti apoteker, ahli beda, mekanik dan lain sebagainya.
 3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan dalam tenaga saja, seperti kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya, (Dwiyanto, 2006).
- d. **Permasalahan Tenaga Kerja**

Masalah ketenaga kerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah. Hal ini di alami oleh banyak negara yang termasuk indonesia, karena hingga saat ini masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan. Tiga masalah ketenaga kerjaan yang sering terjadi di indonesia :

a. Banyaknya pengangguran

Disebabkan karena tingginya jumlah penduduk dan tidak diikuti dengan lapangan kerja yang cukup, permasalahan ini merupakan yang paling utama di indonesia. Begitu juga dengan rendahnya kualitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi yang menjadi faktor utama dalam timbulnya masalah ini.

b. Lapangan kerja yang rendah

Timbul akibat jumlah angkatan kerja yang produktif dan tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang disediakan. Hal ini menjadi salah satu pemicu masalah pengangguran.

c. Kualitas tenaga kerja yang rendah

Tingkat pendidikan yang rendah baik pormal maupun nonpormal. Kemampuan ekonomi masyarakat indonesia tergolong rendah menyebabkan ketidak mampuan untuk meraih pendidikan yang tinggi. Bicara tentang ketenaga kerjaan tentunya masih banyak lagi yang dapat

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan adanya permasalahan dan juga pada uraian yang ada pada latar belakang, maka penelitian ini juga telah dilakukan dengan menggunakan sebuah pendekatan lainnya yaitu pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bersifat sangat deskriptif dan cenderung juga menggunakan analisis. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses dan maknanya” Sudut pandang subjek”. Landasan teori menjadi pedoman agar peneliti dapat fokus pada peneliti yang sesuai dengan fakta di lapangan. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti memulai dengan data tetapi diakhiri dengan menggunakan teori yang ada sebagai bahan penjelasan.

Menurut. Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai

metode alamiah. Adapun pengertian penelitian kualitatif menurut beberapa ahli lainnya adalah sebagai berikut:

Menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa katakata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.

Selanjutnya Menurut Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Sedangkan Williams menulis bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Jelas definisi ini memberi gambaran bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, metode alamiah, dan dilakukan oleh orang yang mempunyai perhatian alamiah.

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada tempat yang alamiah dan penelitian tidak membuat perlakuan karena peneliti dalam mengumpulkan data bersifat emic, yakni berdasarkan pandangan dari sumber data bukan pandangan peneliti. Jenis pendekatan kualitatif adalah menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara lain dari pengukuran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dikarenakan peneliti ingin mendapatkan data secara mendalam tentang bagaimana terapi metode lovaas jika diterapkan pada anak dengan gangguan speech delay. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian ini, memusatkan diri secara intensif pada suatu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain data dalam studi ini dikumpulkan dari berbagai sumber. Sebagai sebuah studi kasus maka data yang dikumpulkan berasal dari berbagai sumber dan hasil penelitian ini hanya berlaku pada kasus yang diselidiki.

Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya.

Menurut Umar (2013) objek penelitian adalah sebagai berikut : Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain juga di anggap perlu.

Menurut Supriati (2015) pengertian objek penelitian adalah : Variabel yang diteliti oleh peneliti di tempat penelitian yang dilakukan dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu gambaran atau sasaran ilmiah yang akan dijelaskan untuk mendapatkan informasi dan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun objek penelitian yang penulis akan teliti adalah **“Analisis Penerapan Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja” (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Sukapura).**

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di lapangan dalam rangka mendeskripsikan dan menjawab permasalahan yang terangkum dalam rumusan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara dan proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Wawancara merupakan suatu kegiatan atau pertemuan dua orang (namun dengan kemajuan teknologi informasi, wawancara dapat saja dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media komunikasi) untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu data tanya jawab, dan dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu. Dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang responden dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi dan hal yang tidak biasa ditemukan melalui observasi. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan para Guru di Sekolah Dasar Negeri Sukapura Desa. Campakawaran, Kec. Campakamulya. Kab. Cianjur

b. Observasi

Teknik observasi yaitu, pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi adalah kegiatan pemusatan perhatian terhadap

sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung ke SDN Sukapura, Desa. Campakawarna. Kec. Campakamulya. Kab. Cianjur. Dan pengamatan itu dilakukan terkait dengan mengamati penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja yang ada di SDN Sukapura, Desa. Campakawarna. Kec. Campakamulya. Kab. Cianjur.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-harinya. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Teknik ini ialah mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah ada dan tersedia. Metode pengumpulan data dengan dokumentasi ini adalah melihat dokumen-dokumen resmi seperti; monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada pada SDN Sukapura, Desa. Campakawarna. Kec. Campakamulya. Kab. Cianjur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil penelitian ini peneliti peneliti menguraikan data dan hasil dari penelitian mengenai masalah yang dirumuskan pada bab 1 yaitu penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja (Studi kasus pada lembaga pendidikan SD Negeri Sukapura.

Hasil penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam terhadap informasi sebagai salah satu jenis penggalian data, serta dokumentasi lapangan langsung yang berkelanjutan di analisis . analisisnya sendiri berfokus pada penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja, yang dikaitkan beberapa faktor atau persepsi masalah. Agar penelitian ini lebih efektif atau obyektif dan akurat maka peneliti melakukan wawancara mendalam kepada informan untuk mendapatkan tambahan informasi dengan mengkonfirmasi secara langsung dan bagai mana penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja, selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada para guru dan kepala sekolah untuk memperoleh data yang menguatkan penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja pada sekolah SD Negeri Sukapura. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengidentifikasi kondisi-kondisi dari fenomena tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan informan pihak instansi, peneliti dapat menganalisis pengelolaan tenaga kerja guru. Ini mencakup beberapa aspek penelitian. Survei terkini yaitu mengenai cara mengelola dengan adanya ketersediaan tenaga kerja, dan terlihat dari rendahnya kepatuhan, atau kebijakan, kurangnya semangat kerja, ketekunan tenaga pendidik dalam bekerja, penerapan sikap kerja, dan rendahnya manajemen produktivitas para guru, tanggung jawab tenaga pendidik, baik terhadap atasan atau bawahan, dan masyarakat masih relatif rendah. Adapun mengenai indikator mengelola tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan tenaga kerja

Mengelola tenaga kerja merupakan kegiatan bagian paling penting untuk mengetahui kesesuaian kualifikasi dari tenaga kependidikan dan melihat karakteristik kepribadian dari tenaga kerja itu sendiri baik itu guru atau tenaga kependidikan dan cara seperti inilah yang diharapkan adalah terjadinya efektivitas pencapaian kualitas pendidikan dari para pegawai pada SD Negeri Sukapura.

2. Sikap Dan Perilaku

Sikap dan perilaku merupakan tindakan seorang guru atau pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dapat menguntungkan atau merugikan organisasi. Sikap dan perilaku pegawai atau seorang guru itu sendiri terdiri dari kepatuhan pegawai dalam menerima pekerjaan. Kegigihan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta semangat dan inisiatif yang ditunjukkan dalam menyelesaikannya pekerjaan baik di dalam instansi atau di luar lapangan.

a. Kepatuhan Sikap Kerja

Kepatuhan sikap kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan dan norma sosial yang berlaku. Ketaatan yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap orang harus berusaha untuk menciptakan kepatuhan sikap kerja yang tepat, karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja, sikap kerja yang baik, dan pencapaian tujuan sosial seperti pernyataan oleh bendahara Ibu Enung pada wawancara yang telah dilakukan.

b. Semangat Dan Inisiatif Tingkat Keterampilan guru

Antusias dan inisiatif keterampilan guru merupakan faktor paling penting dalam sikap dan perilaku atau keterampilan positif pada guru dalam menjalankan tugas harus penuh

rasa semangat, pengalaman dan motivasi diri agar dapat menciptakan objek atau seni budaya dalam keterampilan pada sekolahan menjadi berprestasi. Hal tersebut diperkuat oleh Bapak Uding dalam wawancara yang telah dilakukan.

c. **Tanggung Jawab Hubungan Tenaga Kerja**

Tanggung jawab antara tenaga kerja mengacu pada kewajiban guru untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai peruntukannya. yaitu menyangkut tingkat keterampilan tenaga pendidik adalah Manfaatnya pengaruh positif terhadap prestasi kerja guru, dengan penuh semangat dan inisiatif tinggi, setelah melalui proses keterampilan yang dijalankan oleh sekolah. Jadi tidak mungkin berhasil pendidikan dalam artian kualitas pendidikan kalau tidak ditunjang terkecuali minat gurunya, yang begitu baik, begitu tinggi, semangat dan tanggung jawab oleh seorang guru itu sendiri untuk selalu berusaha mengikuti peraturan dan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti pernyataan Bapak Amar Ansori pada wawancara yang telah dilakukan.

3. Penilaian tenaga kerja

Penilaian tenaga kerja merupakan kegiatan pencatatan untuk mengetahui jumlah tenaga kerja atau nilai individu dan kelompok yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi pendidikan dalam memberikan sebuah kultur atau pelayanan yang baik kepada masyarakat atau siswa di sekolah. Peneliti menggunakan sebuah teknik wawancara secara mendalam bersama Ibu Maya selaku guru SDN Sukapura yang lebih tau dengan adanya penilaian kerja dan kualitas kerja pada instansi SDN Sukapura tersebut.

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti dapat menganalisis pengelolaan tenaga kerja berdasarkan hasil wawancara dengan sumber informasi atau informan mengenai variabel “Pengelolaan Tenaga Kerja” yang mencakup beberapa aspek penelitian mengenai mengelola ketersediaan tenaga kerja tingkat pengelolaan tenaga kerja pegawai cenderung dan rendahnya yang disebabkan oleh kurangnya efektifitas kerja pegawai dan ke tidak taatannya kepada aturan yang ada di sekolah SDN Sukapura, dan rendahnya rasa semangat dan inisiatif, tanggung jawab, dan kepatuhan dalam sikap dan prilaku yang menjadi salah satu alasan rendahnya ketersediaan tenaga kerja yaitu guru belum memenuhi persyaratan kualifikasi dan kurangnya

kerja sama dalam kegiatan-kegiatan lainnya sehingga memberikan peluang kepada para guru untuk membiasakan kedisiplinan, kepatuhan, tanggung jawab, semangat dan inisiatif dalam bekerja dan membuat rombel yang dibutuhkan agar optimalisasi keberhasilan pendidikan di dalam ketersediaan tenaga kerja yang masih rendah.

Setelah membahas setiap indikator sub variabel pengelolaan tenaga kerja pegawai cenderung dan rendahnya yang disebabkan oleh kurangnya efektifitas kerja pegawai dan ketidak taatannya kepada aturan yang ada di sekolah SDN Sukapura, yang menjadi salah satu alasan rendahnya ketersediaan tenaga kerja yaitu guru belum memenuhi persyaratan kualifikasi dan kurangnya kerja sama dalam kegiatan-kegiatan lainnya sehingga memberikan peluang kepada para guru untuk membiasakan kedisiplinan, tanggung jawab dalam bekerja dengan rendahnya kualitas tenaga kerja sehingga kurangnya arahan dan bimbingan- bimbingan, juga pelatihan dari kepala sekolah sehingga susah perbandingan lurus tenaga pendidik dengan melakukan pendorongan peningkatan mutu kualitas yang ada di instansi tersebut. Dan atasan tersebut tidak bisa memberikan solusi terbaiknya, karena para pendidik tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, berbeda ketika guru lain memberikan pekerjaan kepada para guru dengan mutu kualitas yang baik dan menginspirasi, dan para guru juga akan merasa terdedikasi ada rasa tanggung jawab kepribadiannya dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya atau berfikir untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Setelah membahas setiap indikator sub variabel Sikap dan perilaku merupakan tindakan seorang guru atau pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dapat menguntungkan atau merugikan organisasi. Sikap dan perilaku pegawai atau seorang guru itu sendiri terdiri dari kepatuhan pegawai dalam menerima pekerjaan. Kegigihan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta semangat dan inisiatif yang ditunjukkan dalam menyelesaikannya pekerjaan baik di dalam instansi atau di luar lapangan. bahwa tingkat kepatuhan guru para pegawai di sekolah ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama hubungan antara atasan dan bawahan dan juga karakteristik setiap pegawai atau guru yang berbeda-beda. Tanggung jawab antara tenaga kerja mengacu pada kewajiban guru untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai peruntukannya. yaitu menyangkut tingkat keterampilan tenaga pendidik adalah Manfaatnya pengaruh positif terhadap prestasi kerja guru, dengan penuh semangat dan inisiatif tinggi, setelah melalui proses keterampilan yang dijalankan oleh sekolah. Jadi tidak mungkin berhasil pendidikan dalam artian kualitas pendidikan kalau tidak ditunjang terkecuali minat gurunya, yang begitu baik, begitu tinggi,

semangat dan tanggung jawab oleh seorang guru itu sendiri untuk selalu berusaha mengikuti peraturan dan tujuan yang telah ditetapkan. Para guru atau pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab terhadap hubungan antara tenaga kerja, namun jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan uraian tugas apapun, karyawan cenderung menunjukkan sikap tidak bertanggung jawab terhadap hubungan antara tenaga kerja itu sendiri dan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Setelah membahas setiap indikator sub variabel Penilaian tenaga kerja merupakan kegiatan pencatatan untuk mengetahui jumlah tenaga kerja atau nilai individu dan kelompok yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi pendidikan dalam memberikan sebuah kultur atau pelayanan yang baik kepada masyarakat atau siswa di sekolah. Penilaian tenaga kerja sering terjadi ketika efisiensi jumlah tenaga pengajar itu dipandang tidak efisien pada dasarnya itu lebih banyak dianggaplah menurut kurang baik, pada sisi yang lain bisa menimbulkan peretak tanggung jawab tenaga pendidik yang pada akhirnya terganggu, sebab dianggap terlalu banyak dan terlalu tenang karna kurang terbebani, kurang tanggung jawab dan jadi efisiensi tenaga pengajar juga harus menjadi perhatian dan menjadikan contoh kedepannya. saran atau solusi penilaian tenaga kerja itu sendiri memberdayakan kegiatan atau kompetensi yang dimiliki guru tentunya dimana pihak kepala sekolah atau pimpinan harus menjaga pegawai yang telah memiliki kemampuan bekerja yang baik di bidangnya serta tidak memaksa pegawai itu bekerja diluar kemampuan mereka, ketika pimpinan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, maka pegawai yang baik itu pula tidak mempunyai alasan lain untuk tidak ikut memberdayakan pekerjaannya masing-masing.

Tenaga kerja dalam pendidikan sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku manusia. Melalui pendidikan seseorang akan mampu bersaing dalam era globalisasi. Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membentuk dan membangun kepribadian anak didik. Pemerintah juga telah mengeluarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), bahwa seorang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Disebutkan pada Pasal 1 Ketentuan Umum, guru profesional yang dimaksud adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran,

dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis penerapan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja (studi kasus pada lembaga pendidikan di sekolah dasar negeri sukapura) pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan 3 sub variabel pada pengelolaan tenaga kerja, yaitu :

1. Aspek pengelolaan tenaga kerja, dalam penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengelolaan tenaga kerja cenderung dan rendahnya yang disebabkan oleh kurangnya efektifitas kerja pegawai dan ke tidak taatannya kepada aturan yang ada di sekolah SDN Sukapura, yang menjadi salah satu alasan rendahnya ketersediaan tenaga kerja yaitu guru belum memenuhi persyaratan kualifikasi dan kurangnya kerja sama dalam kegiatan-kegiatan lainnya sehingga memberikan peluang kepada para guru untuk membiasakan kedisiplinan, tanggung jawab dalam bekerja dan membuat rombel yang dibutuhkan agar optimalisasi keberhasilan pendidikan di dalam ketersediaan tenaga kerja yang masih rendah.
2. Aspek Sikap dan perilaku, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pengelolaan tenaga kerja merupakan tindakan seorang guru atau pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dapat menguntungkan atau merugikan organisasi. Kurangnya sikap dan perilaku pegawai atau seorang guru itu sendiri terdiri dari kepatuhan pegawai dalam menerima pekerjaan. Kurangnya kegigihan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta masih dinilai kurangnya dan rendahnya semangat dan inisiatif yang ditunjukkan dalam menyelesaikannya pekerjaan baik di dalam instansi atau di luar lapangan.
3. Aspek Penilaian tenaga kerja, dalam penelitian ini menyatakan tingkat pengelolaan tenaga kerja guru, bahwa para guru atau pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab terhadap hubungan antara tenaga kerja, namun jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan uraian tugas apapun, karyawan cenderung menunjukkan sikap tidak bertanggung jawab terhadap hubungan antara tenaga kerja itu sendiri dan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Penilaian tenaga kerja merupakan kegiatan pencatatan untuk mengetahui jumlah tenaga kerja atau nilai individu dan kelompok yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi pendidikan dalam memberikan sebuah kultur atau pelayanan yang baik kepada masyarakat atau siswa di sekolah. Peneliti menggunakan sebuah teknik wawancara secara mendalam bersama Ibu Maya selaku guru SDN Sukapura yang lebih tau dengan adanya penilaian kerja dan kualitas kerja pada instansi SDN Sukapura tersebut.

Saran atau solusi yang dapat diberikan adalah perubahan harus dimulai dari pimpinan, langkah pertama adalah penerimaan pembinaan interveren dan perjalanan tugas pokok dan fungsi seorang guru yang baik, yang benar, yang profesional itu berdasarkan semua kemampuan maksimal yang dimiliki oleh seorang guru yaitu bagaimana mengelola kelas, bagaimana mengelola siswa, hal apa saja yang harus dipersiapkan ketika akan mengajar sampai bagaimana pentingnya evaluasi bagi seorang guru sehingga dapat menentukan hasil apa tidaknya dari proses pembelajaran yang sudah dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Jusmaliani, M. E. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2011.
- Farida, Umi, Henni Zainal, and Aslinda Aslinda. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Mathis, Robert L., and John Harold Jackson. *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning, 2001.
- Farida, Umi, Henni Zainal, and Aslinda Aslinda. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Nurohmawati, Farida. *Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap*. Diss. IAIN, 2017.
- Sedamayanti, Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, and Asep Muhamad Ramdan. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2020)
- Sudarsono, Sholeh, Maimun. "Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* (2007).
- Mashuri, Ananda Fadilla. *Pengaruh Inflasi, Tenaga Kerja Dan Tingkat Upah Minimum Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Jawa Timur*. Diss. Universitas Bhayangkara Surabaya, (2018)

- Forefry, Nasyith, D. Pembina, and G. Pendidikan. "Strategi Pemberdayaan Guru oleh Sekolah (Studi Kasus di SMAN 5 dan SMADarul Hikam Kota Bandung)." *Jurnal Administrasi Pendidikan* (2017)
- Moleong, Lexi J., and P. R. R. B. Edisi. "Metodelogi penelitian." *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya* (2004)
- Bogdan, Taylor, Lestari, Ade, Azmi Fitriasia, and Ofianto Ofianto. "Metodologi ilmu pengetahuan: kuantitatif dan kualitatif dalam bentuk implementasi." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* (2022).
- Nugrahani, Farida, and Muhammad Hum. "Metode penelitian kualitatif." *Solo: Cakra Books* (2014).
- Umar, Ayuniah, Putri. "Analisis Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Iklan, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah (Studi Kasus pada Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma yang Mengambil Kuliah di Kampus Depok)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* (2013).
- Mulyati, Mulyati. "Deiksis Sosial dalam Kumpulan Cerpen Lembah Kehidupan Karya M. Husseyn Umar (Kajian Pragmatik)." *Jurnal Bindo Sastra* (2019).
- Supriyati, S., and Ramadhan Syaeful Bahri. "Model Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Laporan Keuangan Pondok Pesantren Berbasis SAK ETAP." *@ is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise* (2019).
- Kristanto, Vigih Hery. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: (KTI)*. Deepublish, 2018.
- Wijaya, Hengki. *Analisis data kualitatif ilmu pendidikan teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018.
- Rijali, Ahmad. "Analisis data kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* (2018). Wijaya, Hengki. "Analisis data kualitatif model Spradley (etnografi)." (2018).
- Kadarisma, Gida. "Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Inovatif Kelompok Guru SDN Melong Mandiri 4 Kota Cimahi." *JPM (Jurnal Pemberdayaan Masyarakat)*, (2020).