



**International Journal  
Management Science and Business**

Journal homepage

<https://ejournal.upi.edu/index.php/msb>



**People Management Practice in School: A Case Study in SMPN 26  
Pontianak**

*Fikri Rahmatan*

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan  
Indonesia, Bandung, Indonesia

Correspondence: [fikriahmatan@upi.edu](mailto:fikriahmatan@upi.edu)

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p>People management as part of HCM is needed and plays an important role in managing and developing the knowledge, abilities and skills possessed by each individual. In this study, the author wants to see how people management practices are applied to State Junior High School (SPMN) 26 Pontianak. The purpose of this study was to determine the effect of extensive training and compensation variables on teacher work productivity, especially at SMPN 26 Pontianak. The research method used is in the form of quantitative methods with survey design and the sample used is a saturated sample, namely the entire population at the research locus is used to be sampled with a total of 20 respondents. Research findings show that the dimensions/indicators contained in the variables of extensive training and compensation have a positive and significant impact on teacher work productivity at SMPN 26 Pontianak.</p> <p><b>How to cite article</b> <i>Fikri Rahmatan (2023). People Management Practice in School: A Case Study in SMPN 26 Pontianak. International Journal Management Science and Business, Page 95-102</i></p>	<p><b>Article History:</b> <i>Submitted/Received 03 Jan 2023</i> <i>Revised 12 March 2023</i> <i>Accepted 07 May 2023</i> <i>First Available online 31 May 2020</i> <i>Publication Date 1 November 2023</i></p> <p><b>Keyword:</b> <i>Compensation</i> <i>Extensive Training</i> <i>People Management</i> <i>Work Productivity</i></p> <p><b>Paper Type:</b> <i>Research Paper</i></p>

## 1. INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia atau *HRM (Human Resource Management)* bukanlah suatu *goal* yang harus dicapai, melainkan suatu instrumen untuk membantu tercapainya suatu tujuan secara keseluruhan. Maka dari itu, sebuah unit/ divisi manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga diadakan untuk mendukung unit-unit yang lain di dalam suatu lembaga maupun organisasi. Sederhananya, *HRM* dapat diartikan sebagai suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Selain manajemen personalia dan sumber daya manusia (*HRM*) tradisional, ada kebutuhan akan pendekatan baru dalam manajemen personalia yang disebut dengan manajemen modal manusia atau *HCM (Human Capital Management)*. *HCM* menekankan keserasian antara individu dan organisasi (Marcel & Joanna, 2003). Secara garis besar, *HCM* adalah mengelola kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang ada di dalam diri seseorang yang dapat dinyatakan dari yang terlihat maupun yang masih terpendam. Untuk itu, konsep *people management* sebagai bagian dari *HCM* sangat dibutuhkan dan berperan penting dalam mengelola dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki tiap individu.

Singkatnya, *people management* adalah kemampuan untuk memotivasi, mengatur dan mengarahkan karyawan/ pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat mendorong pertumbuhan profesional. Dalam hal ini, penulis ingin membahas praktik *people management* yang diterapkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26, Pontianak. Peneliti melihat bahwa masalah yang kerap muncul dalam dunia pendidikan terutama yang berkaitan dengan guru adalah soal gaji yang diterima oleh guru honorer. Gaji yang diterima guru honorer seringkali tidak sesuai dengan *work load* yang mereka tanggung. Oleh karena itu, konsep *people management* sangat diperlukan untuk memotivasi para guru khususnya guru honorer agar tetap produktif dalam mengajar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen “*extensive training*” dan “*compensation*”, dan variabel dependen “*productivity*” untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di tempat studi kasus.

SMPN 26 adalah salah satu sekolah negeri di Pontianak yang berdiri pada tahun 2014. 10 tahun sekolah ini sudah beroperasi dan sekarang sudah memiliki guru sebanyak 20 orang dan murid sebanyak 333 orang, yang terdiri dari 162 murid laki-laki dan 171 murid perempuan. Guru yang berjumlah 20 orang terdiri dari 12 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 3 orang guru PJLP (Pelayanan Jasa Lainnya Perorangan) atau bisa dikatakan sebagai guru P3K dan 5 orang guru honorer.

**Tabel 1. Karakteristik Guru SMPN 26 Pontianak.**

Faktor Demografis	Klasifikasi	Jumlah Responden	Total
Status	Menikah	17	20
	Belum Menikah	3	
Gender	Pria	5	20
	Wanita	15	
Pendidikan	SMA	0	20
	Sarjana	17	
	Magister	3	
Lama Mengajar	Doktor	0	20
	0-1 tahun	1	
	1-5	5	
	Lebih dari 5 tahun	14	

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023

*People management practice* mencakup segala hal yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengelola hubungan kerja dengan karyawan dan memotivasi mereka agar bekerja dengan baik (John Purcell, 2003). *Extensive Training* adalah kegiatan pelatihan rutin kepada karyawan yang mencakup area yang luas termasuk pengetahuan, keterampilan dan sikap (Iddagoda & Opatha, 2018). *Compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan dari jasa mereka (Sedarmayanti, 2010). Sedangkan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Sinungan dalam Busro, 2018). Ada 2 indikator yang dimiliki variabel *extensive training*, antara lain: *wide spread & continuous training* (Iddagoda & Aragon, 2014), sedangkan indikator yang dimiliki variabel *compensation* sebanyak 3 indikator, yaitu: gaji & insentif, tunjangan & penghargaan (Onsardi, 2017). Dan ada beberapa indikator yang dimiliki variabel produktivitas kerja, diantaranya: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu & efisiensi (Edy S, 2017).

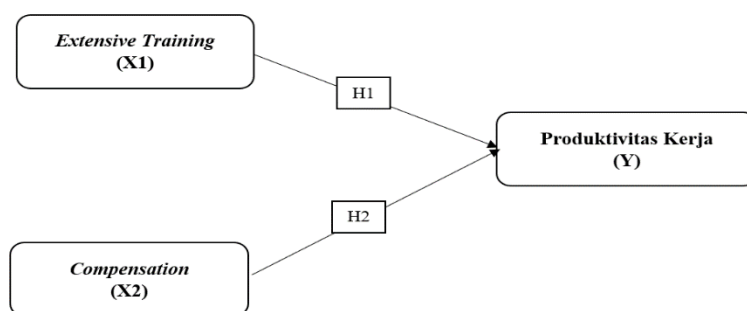
Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elizabeth Caberra dan Angel Caberra pada tahun 2007 terkait *people management* dengan judul “*Fostering knowledge sharing through people management practices*”, menunjukkan bahwa praktik manajemen manusia yang menurut teori dan penelitian, berdampak sangat efektif dalam mendorong perilaku *knowledge sharing* dalam organisasi (Elizabeth Cabrera & Angel Cabrera, 2007). Kemudian, dalam penelitian yang dilakukan oleh A. Iddagoda, M. Keppetipola & D. Liyanagamage pada tahun 2022 terkait *extensive training* dengan judul *Construct of Extensive Training: Towards an Instrument of Measuring It*, ditemukan bahwa pelatihan ekstensif yang merupakan praktek kerja berkinerja tinggi membantu membentuk karyawan menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi, tidak hanya dalam konteks bisnis tetapi juga dalam konteks militer hal itu sangat penting. Dua dimensi yang teridentifikasi adalah pelatihan yang meluas dan berkesinambungan, selanjutnya elemen dari tiap dimensi ditingkatkan melalui aspek praktis dari konteks bisnis dan militer.

## 2. METHOD

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei, yaitu dengan penyebaran kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 26 Pontianak yang berjumlah 20 orang, terdiri dari guru PNS (12 orang), PJLP (3 orang) dan Honor (5 orang). Jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 20 responden.

Kemudian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan alat statistik SPSS 17. Teknik yang digunakan yaitu teknik penarikan sampel non-probabilitas *purposive sampling*, dimana sampel yang ditetapkan didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Sulistyo, 2006).

Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:



Sumber : Pengolahan Data, 2023

**Gambar 1. Model Penelitian**

Dari **gambar 1. Model Penelitian** di atas, dapat diuraikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : *Extensive Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMPN 26 Pontianak.
- H2 : *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMPN 26 Pontianak.

### **3. RESULTS AND DISCUSSION**

#### **Uji Validitas**

Pengukuran validitas masing-masing dimensi penelitian dilakukan dengan *KMO Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan *Total Variance Explained*. Pengukuran kecukupan sampel dilakukan dengan *KMO Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap variabel, dimana nilai di atas 0.500 ( $KMO > 0.500$ ) menunjukkan bahwa kecukupan sampel adalah baik. Selanjutnya, uji nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* dibawah 0.05 ( $< 0.05$ ) menunjukkan probabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator di dalam faktor. Akhirnya, dilakukan pengukuran total variansi yang dapat dijelaskan (*total variance explained*) oleh model, dimana nilai yang diharapkan adalah minimum 60% ( $> 60\%$ ). Hasil pengukuran validitas dimensi dan sub dimensi penelitian ditampilkan dalam **Tabel 1**.

**Tabel 1.** Pengukuran K-M-O *Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Penelitian

NO	DIMENSI	KMO <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	Nilai Signifikansi <i>Bartlett's of Sphericity</i>	<i>Total Variance Explained</i>
<b>Nilai yang diharapkan</b>		<b>&gt;0.500</b>	<b>&lt;0.500</b>	<b>&gt;60%</b>
1	<i>Wide Spread</i>	0.810	0.000	63.704%
2	<i>Continuous Training</i>	0.520	0.000	71.348%
3	Gaji & Insentif	0.629	0.000	61.382%
4	Tunjangan	0.580	0.000	72.448%
5	Penghargaan	0.750	0.000	75.582%
6	Produktivitas Kerja	0.733	0.000	79.838%

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 17; n=27

Berdasarkan **Tabel 1** mengenai uji validitas dimensi pada kuesioner pre- test di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran KMO Measures of Sampling Adequacy, nilai yang diharapkan adalah di atas 0.500. Dalam penelitian ini, semua dimensi telah melebihi standar yang diharapkan, karena nilai masing- masing KMO Measures of Sampling Adequacy berada diatas 0.500. Untuk pengukuran pada Total Variance Explained nilai yang diharapkan adalah berada diatas 60% dan dalam penelitian ini semua dimensi telah berada diatas angka 60%. Dengan demikian seluruh dimensi memenuhi persyaratan overall fit sehingga dapat diproses lebih lanjut. Nilai signifikansi Bartlett's Test of Sphericity yang diharapkan adalah dibawah 0.05. Dalam penelitian ini, semua dimensi telah melebihi standar yang diharapkan karena masing-masing nilainya adalah 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa kumpulan variabel dalam analisis faktor tersebut memang signifikan untuk diproses dan seluruh dimensi penelitian dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal dari indikator yang menunjukkan tingkatan dimana indikator menghasilkan konstruk laten (the common latent/unobserved construct). Reliabilitas yang tinggi memberikan dasar bagi tingkat keyakinan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai batas reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha yang telah ditetapkan adalah 0.600 (Malhotra, 2007). Berikut dalam **Tabel 2** akan disajikan ukuran reliabilitas dimensi-dimensi yang terdapat dalam penelitian.

**Tabel 2.** Ukuran Realibilitas Dimensi Penelitian

NO	DIMENSI	CRONBACH'S ALPHA
<b>Nilai yang diharapkan</b>		<b>&gt;0.600</b>
1	<i>Wide Spread</i>	0.849
2	<i>Continuous Training</i>	0.654
3	Gaji & Insentif	0.780
4	Tunjangan	0.861
5	Penghargaan	0.684
6	Produktivitas Kerja	0.736

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17, n = 27

Hasil yang ditunjukkan pada **Gambar 3** menunjukkan bahwa reliabilitas sudah cukup memuaskan. Nilai dalam tabel telah berada di atas standar nilai *Cronbach's Alpha* yang telah ditentukan, yaitu berada di atas 0.600. Dengan demikian hasil pre-test pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua dimensi yang selanjutnya menjadi instrumen penelitian *reliable* untuk digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
<i>Wide Spread</i> (X1.1)	0,219	0,002	Signifikan
<i>Continuous Training</i> (X1.2)	0,209	0,001	Signifikan
Gaji & Insentif (X2.1)	0,260	0,001	Signifikan
Tunjangan (X2.2)	0,199	0,029	Signifikan
Penghargaan (X2.3)	0,137	0,037	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) *wide spread* (X1.1) sebesar 0,219; *continuous training* (X1.2) sebesar 0,209; gaji & insentif (X2.1) sebesar 0,260; tunjangan (X2.2) sebesar 0,199; dan penghargaan (X2.3) sebesar 0,137.

Oleh karena itu, persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,219 X1.1 + 0,209 X1.2 + 0,260 X2.1 + 0,199 X2.2 + 0,137 X2.3$$

Interpretasi:

- a.  $b_1$ : 0,219, artinya *wide spread* (X1.1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa guru berpendapat bahwa *wide spread* dari variabel *extensive training* dapat berdampak baik dan positif terhadap produktivitas kerja guru SMPN 26.

- b. b2: 0,209, artinya *continuous training* (X1.2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin intens *continuous training* yang dilakuakn maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru SMPN 26.
- c. b3: 0,260, artinya gaji & insentif (X2.1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji & insentif yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru SMPN 26.
- d. b4: 0,199, artinya tunjangan (X2.2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru SMPN 26
- e. b5: 0,137, artinya penghargaan (X2.3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sering penghargaan yang diterima guru maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru SMPN 26.

#### 4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai praktik *people management* di SMPN 26, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Wide spread* berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja guru SMPN 26.
- b. *Continuous training* berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja guru SMPN 26.
- c. Gaji & insentif berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja guru SMPN 26.
- d. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja guru SMPN 26.
- e. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja guru SMPN 26.
- f. *Extensive training* yang terdiri dari *wide spread* dan *continuous training* dan *compensation* yang terdiri dari gaji & insentif, tunjangan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMPN 26 Pontianak.

#### 5. REFERENCES

- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The international journal of human resource management*, 16(5), 720-735.
- Iddagoda, A., Keppetipola, M., & Liyanagamage, D. (2022). Construct of Extensive Training: Towards an Instrument of Measuring it. *Economic Insights-Trends & Challenges*, (1).
- Van Marrewijk, M., & Timmers, J. (2003). Human capital management: New possibilities in people management. *Journal of Business Ethics*, 44(2-3), 171-184.
- Andriani, C. (2020). Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Sutikno, T. A. (2012). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi dan Kejuruan: Jurnal teknologi, Kejuruan dan Pengajarannya*, 32(1).

- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Fairuziah, A. K., & Prasetyawan, Y. Y. (2019). Analisis Pelaksanaan Diklat Kearsipan Arsip Nasional Republik Indonesia Sebagai Upaya Pengembangan Kompetensi Arsiparis Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 8(4), 66-75.