

**OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH DI SDN
GEDANGAN 1 KECAMATAN GEDANGSARI KABUPATEN
GUNUNGGKIDUL**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh :

Dhewi Nur Atiqoh

NIM : 17104090083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dhewi Nur Atiqoh

NIM : 17104090083

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini dengan judul "OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH DI SDN GEDANGAN 1 KECAMATAN GEDANGSARI KABUPATEN GUNUNG KIDUL" adalah hasil karya atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali bagian-bagian yang ditunjukkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Terima kasih.

Yogyakarta, 20 Oktober 2021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang menyatakan,

Dhewi Nur Atiqoh
NIM.17104090083


METERAL TEMPEL
3CAJX293327260

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang tertanda tangan dibawah ini :

Nama :Dhewi Nur Atiqoh

NIM :17104090083

Program Studi :Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas :Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa, jika disuatu hari ada hal-hal yang tidak diinginkan berkenaan dengan jilbab yang saya kenakan, maka hal tersebut tidak ada kaitannya dengan pihak universitas.

Yogyakarta, 28 Oktober 2021

Yang bersangkutan,



Dhewi Nur Atiqoh

NIM.17104090083

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :-

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara :

Nama : Dhewi Nur Atiqoh

NIM : 17104090083

Judul : OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH DI SDN
GEDANGAN 1 KECAMATAN GEDANGSARI KABUPATEN
GUNUNG KIDUL

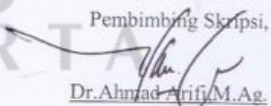
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat mendapat gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini saya berharap agar Skripsi Saudara tersebut diatas segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 20 Oktober 2021

Pembimbing Skripsi,


Dr. Ahmad Arifi, M. Ag.

NIP.19661121 199203 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3157/Un.02/DT/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH DI SDN GEDANGSARI 1 KECAMATAN
GEDANGSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DHEWI NUR ATIQOH
Nomor Induk Mahasiswa : 17104090083
Telah diujikan pada : Jumat, 26 November 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

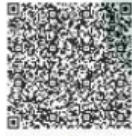
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



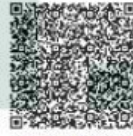
Ketua Sidang
Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61bc2fbc8faef



Penguji I
Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61bd295512069



Penguji II
Muhamad Iskhak, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61bc06d261bab



Yogyakarta, 26 November 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumami, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61bd2db60e15

MOTTO

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ

(الْإِسْرَاءُ : ٧)

“...Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri...” (QS. Al-Isra:7).¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung : PT Sygma Examedia Arkanleema, 2010), 282.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا
وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ.
أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ.

Alhamdulillah, puji syukur selalu penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Sungguh begitu agung rahmat, hidayah, inayah serta nikmat yang tiada henti dariNya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul.”

Teriring shalawat serta salamnya senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah memperjuangkan dan membimbing umat manusia dari zaman jahilliyah hingga zaman islamiyah menuju jalan yang diridhoiNya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa dorongan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah membantu dalam penyusunan skripsi sehingga dan memberi pengarahan selama menjadi mahasiswi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

2. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.SI. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi dan semangat untuk menjadi mahasiswi yang kreatif, inovatif dan produktif.
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd. selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi arahan dan motivasi dalam menempuh jenjang perkuliahan di Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan, semangat, dukungan, motivasi, dan telah meluangkan banyak waktu, ilmu, pemikiran, serta pengorbanan tenaga dalam arahan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Mangun Budiyanto, M.S.I. selaku Dosen Penasehat Akademik yang sangat memberikan nasehat, saran dan bimbingan dalam bidang akademik.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menemani saya dalam masa studi.
7. Bapak Mujiharsana, S.Pd. selaku Kepala Sekolah dan Bapak Sugiyanta, S.Pd. selaku Wakil Kepala SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunungkidul yang telah menerima saya dengan baik dan memberikan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
8. Bapak Sholihin, Ibu Eni Nur Utami, Ibu Sugiyatmi dan seluruh Bapak/Ibu Guru SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunungkidul yang telah menerima saya dengan baik dan memberikan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.

9. Ayahanda tercinta Bapak Mulyono dan ibunda tercinta Ibu Suminem beserta Kakak Sholikin dan Kakak Retno Indarti yang telah memberikan saya fasilitas, semangat, dukungan, dan doa yang tiada pernah surut. Atas semuanya saya ucapkan beribu terimakasih.
10. Sahabat baik Agnedy Anneke yang membantu dan mengarahkan saya dalam proses pengerjaan skripsi dan Muhammad Zaidan Rafiqi yang selalu mengingatkan saya untuk mengerjakan skripsi dan teman Anfa sward yang memberikan dukungan dan semangat. Atas semuanya saya ucapkan terimakasih.
11. Semua pihak yang ikut andil yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga dengan iringan doa dapat menjadikan keridhoan-Nya serta senantiasa berada dalam naungan perlindungan Allah SWT di dunia dan di akhirat kelak.

Penulis menyadari kekurangan dalam penulisan karya ilmiah ini, dan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, demi perbaikan selanjutnya penulis sangat berharap adanya kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca umumnya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridha-Nya. Aamiin Yaa Rabb.

Yogyakarta, 28 Oktober 2021

Penulis



Dhewi Nur Atiqoh

ABSTRAK

Dhewi Nur Atiqoh, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Gunung Kidul*, Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2021.

Kualitas peserta didik ditentukan bagaimana realisasi dari implementasi pengelolaan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Akan tetapi, tidak sedikit lembaga pendidikan yang dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia masih kurang optimal seperti rendahnya produktivitas pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul dan faktor pendukung dan penghambat serta hasil upaya optimalisasinya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, objek dalam penelitian ini ialah SDN Gedangan 1 Gedangsari terkait optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan analisis Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi serta menarik kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen sumber daya manusia di SDN Gedangan 1 Gedangsari sudah dilaksanakan dengan baik yang meliputi : (1). Perencanaan dan pengadaan pegawai dilakukan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunung Kidul. (2). Pembinaan dan Pengembangan Pegawai dilakukan melalui KKG, diklat, workshop, supervisi, dan rapat. (3). Promosi dan pemberhentian pegawai pernah terjadi karena kemauan sendiri dengan tujuan meningkatkan karir. (4). Kompensasi dilakukan secara finansial telah diatur oleh peraturan pemerintah. (5). Penilaian Pegawai dilakukan dengan memerhatikan tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai pada tahun yang bersangkutan dan tingkat profesionalitas pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Faktor pendukung yaitu adanya motivasi dan etos kerja yang tinggi serta budaya kerja yang baik. Faktor penghambat yaitu pendidik dan tenaga kependidikan masih kurang memahami dalam hal teknologi. Hasil implementasi optimalisasi manajemen sumber daya manusia bahwa dalam meningkatkan prestasi sekolah bukan sekedar memprioritaskan kepintaran berpikir atau dikenal *IQ*, melainkan lebih ditekankan pada pendidikan karakter (*EQ*) dan peningkatan spiritual (*SQ*) dan juga SDN Gedangan 1 Gedangsari bersama seluruh warga sekolah mampu menjaga eksistensi sekolah dengan baik dibuktikan dengan beberapa tahun terakhir sekolah berakreditasi A dan tidak pernah kekurangan murid.

Kata kunci: Optimalisasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Prestasi Sekolah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	ivi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	xi
HALAMAN ABSTRAK	x
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian	6
D. Kajian Penelitian yang Relevan	7
E. Landasan Teori	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13

2. Konsep Prestasi Sekolah	31
3. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah	40
F. Metode Penelitian.....	40
1. Jenis Penelitian	40
2. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3. Subyek Penelitian	43
4. Variabel	44
5. Teknik Pengumpulan Data.....	46
6. Analisis Pengumpulan Data	49
7. Teknik Keabsahan Data	51
G. Sistematika Pembahasan.....	52
BAB II GAMBARAN UMUM SDN GEDANGAN 1 GEDANGSARI	53
A. Letak Geografis SDN Gedangan 1 Gedangsari	53
B. Sejarah Singkat SDN Gedangan 1 Gedangsari	55
C. Visi dan Misi Sekolah.....	57
D. Tenaga Pendidikan dan Kependidikan	60
E. Keadaan Siswa.....	61
F. Sarana dan Prasarana	61
G. Struktur Organisasi Sekolah	66
BAB III UPAYA OPTIMALISASI SDN GEDANGAN 1 GEDANGSARI MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH.....	73

A. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN Gedangan 1 Gedangsari	73
B. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam melakukan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari	86
C. Hasil upaya sekolah dalam melakukan pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik terhadap peningkatan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari.....	94
BAB IV.....	104
PENUTUP.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	106
C. Kata Penutup.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Table 1 : Daftar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	60
Table 2 : Daftar Siswa 2020/2021.....	61
Table 3 : Daftar prasarana di SDN Gedangan 1 Gedangsari	63
Table 4 : Daftar Sarana SDN Gedangan 1 Gedangsari Tahun 2020/2021.....	65
Table 5 : Struktur Organisasi SDN Gedangan 1 Gedangsari Tahun 2020/2021.....	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Denah Lokasi SDN Gedangan 1 Gedangsari.....	55
Gambar 2 : Denah SDN Gedangan 1 Gedangsari.....	57
Gambar 3 : Struktur Organisasi di SDN Gedangan 1 Gedangsari.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Penunjukkan Dosen Pembimbing
- Lampiran II : Surat Bukti Seminar Proposal
- Lampiran III : Surat Bukti Seminar Acara
- Lampiran IV : Surat Izin Penelitian
- Lampiran V : Kartu Bimbingan
- Lampiran VI :Sertifikat PBAK
- Lampiran VII :Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran (Sospem)
- Lampiran VIII : Sertifikat Pemakaian Perpustakaan (User Education)
- Lampiran IX : Sertifikat PKTQ
- Lampiran X : Sertifikat Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)
- Lampiran XI : Sertifikat PLP-KKN Integratif dari Rumah (DR) Individual
- Lampiran XII : Seritifikat ICT
- Lampiran XIII : Sertifikat TOEFL
- Lampiran XIV : Foto Dokumentasi
- Lampiran XV : CV
- Lampiran XVI : Intrumen Penelitian
- Lampiran XVII : Transkrip Hasil Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas lembaga pendidikan menjadi salah satu faktor penting masyarakat menyekolahkan anaknya di institusi tersebut. Sekolah dalam menciptakan generasi unggul memerlukan usaha optimal dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Namun, saat ini ada beberapa lembaga pendidikan yang kualitas pendidikan masih perlu diperbaiki secara terus-menerus. Hal ini seperti proses mengelola sumber daya manusia yang belum terimplementasikan dengan baik, pembelajaran yang monoton, kompetensi dan kualifikasi pendidik tidak sesuai dengan bidang yang diajarkan, adanya kekosongan formasi yang tidak seimbang sehingga menghambat kinerja pegawai dan kurangnya kesejahteraan guru.

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul masih belum optimal. Hal ini dikarenakan masih rendahnya produktivitas kinerja pegawai. Tidak semua guru di SDN Gedangan 1 Gedangsari menguasai teknologi. Adanya upaya pengelolaan sumber daya sekolah yang tepat dapat memengaruhi tingkat ketercapaian dan kualitas lembaga pendidikan itu sendiri. Dengan demikian, perlunya merencanakan secara matang kegiatan berkaitan dengan kepentingan lembaga pendidikan, komunikasi yang baik antar *stakeholder* untuk membangun sekolah berprestasi,

perlunya pengawasan dan melakukan evaluasi pada kegiatan yang telah dilakukan secara detail dan komprehensif.

Berkembangnya pendidikan di Indonesia menuntut lembaga pendidikan baik dibawah pemerintah dan swasta untuk mampu bersaing dengan negara lain. Pendidikan hendaknya mampu menjadikan tolok ukur kemajuan sebuah negara. Perubahan di era ini menuntut sumber daya manusia untuk lebih kompetitif dari segala bidang dan mampu memahami karakteristik pesaing dari berbagai belahan dunia di pasar bebas ini. Sekarang ini Indonesia telah memasuki revolusi 4.0 yaitu masa dimana semua harus serba digitalisasi. Para komponen-komponen di institusi pendidikan seperti guru, tenaga usaha, kepala sekolah dan tenaga pendidikan lainnya harus mampu menguasai teknologi yang dari tahun ke tahun semakin tak terduga.² Oleh karena itu, peran kepala sekolah diharapkan mampu mengarahkan, mengelola dan mengatur sumber daya di sekolah secara terstruktur dan tepat.

Mengemban amanah pendidik bukanlah pekerjaan yang mudah. Saat ini guru dituntut untuk mengajar sesuai dengan bidang yang digeluti sebelumnya. Kepala sekolah harus ikut andil dalam mengembangkan kualitas para pelaku pendidik di sekolah. Adanya kerjasama yang baik seluruh *stakeholder* sekolah memudahkan berjalannya visi, misi dan tujuan sekolah. Selain itu, sumber daya manusia yang memadai akan mendukung perkembangan intelektual, kekreatifan,

² Delipiter lase id. "Pendidikan di era revolusi industri 4.0". *Jurnal Sudermann , JCTES 1 (1) : 28-43 . 2019 .*

minat dan bakat peserta didik. Peserta didik tidak hanya cerdas akademik akan tetapi juga diimbangi dengan non akademik dan memiliki spiritual dan akhlak yang baik. Sehingga dalam mengimplementasikan pengetahuan yang didapatkan dari sekolah tidak salah jalur dan menyimpang dalam pelaksanaannya. Disini, peran sekolah, lingkungan sosial dan orang tua sangat diperlukan demi menciptakan generasi muda bangsa yang berkualitas dan mampu bersaing dengan negara lain.

Pendidikan merupakan kunci dalam menyiapkan manusia yang mampu bertahan di era teknologi canggih. Perkembangan zaman selalu memunculkan sebuah pengalaman-pengalaman baru yang semakin luas.³ Lembaga pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, berkarakter, bermoral dan berkepribadian baik.⁴ Selain itu, perlunya metode pembelajaran yang merangsang kinerja belajar dan potensi peserta didik secara optimal.⁵ Semua ini tidak akan terwujud tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan utuh. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai bentuk pengelolaan terstruktur dalam organisasi tertentu yang dilakukan secara optimal

³ Noordiyana, M. A. "Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa melalui Pendekatan Metacognitive Instruction". *Jurnal Pendidikan Matematika STKIP Garut*, Vol. 5 No.2 (2016): 120-127.

⁴ Haryono, A. S. "Evaluasi Pendidikan Inklusi Bagi Anak ABK di Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol.32 No. 2 (2015): 119-126.

⁵ Mailani, E. "Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Pada Materi Pecahan Melalui Permainan Monopoli Pecahan". *Jurnal Handayani PGSD FIP UNIMED*, Vol.4 No.1 (2018): 1-14.

sehingga dapat berpartisipasi aktif di organisasi tersebut.⁶ Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah memiliki peranan penting untuk mengapai sekolah unggul.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia meliputi dua fungsi yaitu fungsi manajeria dan fungsi operasional seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja dalam mewujudkan suatu organisasi sebuah lembaga.⁷ Dengan demikian pengelolaan sumber daya dalam lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan menjadi tolok ukur tingkat pencapaian dan keberhasilan sebuah lembaga dalam menjalankan organisasinya yaitu salah satunya menghasilkan *output* peserta didik yang berkualitas dan mampu bersaing serta bertahan di ranah nasional bahkan internasional.

Berdasarkan permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia, maka peneliti berusaha melakukan penelitian yaitu optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah dasar yang berada di daerah Kapanewon Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul Provinsi Yogyakarta. Sekolah ini sudah cukup baik dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terbukti masih banyak masyarakat yang memercayakan anaknya untuk bersekolah di SDN

⁶ Nuraeni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan". *Jurnal Idaarah*, Vol. III, No. 1, (2019): 125

⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013):10.

Gedangan 1 Gedangsari. Walaupun sekolah ini masih perlu adanya evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia namun warga sekolah berusaha semaksimal mungkin untuk berkomitmen, memertahankan dan berusaha bersama-sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah dengan baik. Selain itu, SDN Gedangan 1 Gedangsari mampu bersaing dengan sekolah dasar khususnya di Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunungkidul terbukti tidak pernah kekurangan murid. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dari awal perencanaan hingga penilaian pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari uraian permasalahan di latar belakang, maka dalam penelitian ini akan membahas permasalahan diantaranya:

1. Bagaimana Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul?
2. Apa saja Faktor Pendukung dan Penghambat dalam melakukan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul?
3. Bagaimana hasil upaya sekolah dalam melakukan pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik terhadap peningkatan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul.
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor Penghambat dan Pendukung dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul.
- c. Untuk mengetahui hasil upaya sekolah dalam melakukan pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik terhadap peningkatan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi masyarakat yaitu:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam mengembangkan suatu lembaga pendidikan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

- 2) Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan penulis dan memberikan pengalaman baru dalam melakukan penelitian di sekolah mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah.
 - 3) Hasil penelitian ini dapat memberikan literatur untuk penelitian selanjutnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.
- b. Manfaat Praktis
- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia di sekolah.
 - 2) Hasil penelitian memberikan pengetahuan mengenai upaya optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam membangun dan mengembangkan prestasi sekolah.
 - 3) Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan mengenai pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang optimal sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan baik bagi lembaga pendidikan itu sendiri dan masyarakat.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Lembaga pendidikan dalam meningkatkan prestasi sekolah ditentukan berbagai faktor yaitu salah satunya bagaimana lembaga pendidikan dapat mengelola sumber daya manusia di sekolah secara optimal. Hal tersebut tentunya

bertujuan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* peserta didik yang berkualitas. Tenaga pendidik diharapkan mampu memahami dan memberikan proses pembelajaran yang menyenangkan kepada peserta didik. Adanya perencanaan yang matang sebelum melakukan pembelajaran sangat dianjurkan. Selain itu, pemimpin sekolah diharapkan mampu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, terstruktur dan sistematis dalam melakukan kegiatan perencanaan pegawai hingga penilaian pegawai sehingga sesuai harapan lembaga pendidikan tersebut. Dengan demikian, adanya hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan prestasi sekolah di lembaga pendidikan.

Purwaningsih pada Tahun 2018 melakukan penelitian yaitu *Implementasi Manajemen sumber daya manusia di SMA N 1 Kota Metro* dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan normatif akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak bersifat transparan. Hal ini dikarenakan tidak mengikutsertakan *stakeholder* dalam pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi. Meskipun hal itu masih dikatakan masih perlu diperbaiki, penulis menyimpulkan bahwa mutu pendidikan di SMA N Kota Metro sudah menerapkan pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan prosedur yang ada sehingga mutu pendidikan di sekolah tersebut sudah baik.⁸

⁸ Purwaningsih, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA N Kota Metro".

Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Ramlah dan Nur indah sari pada Tahun 2018 melakukan penelitian yaitu *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri* yang menekankan pada implementasi pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan sumber daya manusia telah diterapkan sesuai dengan SOP (Sistem Operasional Prosedur) akan tetapi sistem masih belum bersifat syariah.⁹

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hidayatus Shalihah Tahun 2018 melakukan penelitian yaitu *Implementasi Sumber Daya Manusia di MAN Yogyakarta III* berusaha menunjukkan bagaimana pengelolaan di sekolah seperti perencanaan, pengadaan, pelatihan, evaluasi kerja, balas jasa, program kesehatan, hubungan guru dan pegawai serta keefektifan manajemen sumber daya manusia di MAN Yogyakarta III. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa MAN Yogyakarta III; pertama, dalam melakukan penyusunan perencanaan pegawai masih dinilai kurang efektif karena lembaga tersebut tidak mempunyai hak untuk merencanakan. Kedua, merekrut tenaga pendidik melalui surat kabar dianggap lebih efektif dan efisien. Ketiga, Menetapkan 4 (empat) jenis seleksi yang efektif yaitu seleksi administrasi, seleksi akademik, seleksi wawancara dan *mikro teaching* dan

⁹ Ramlah M dan Nur Indah Sari. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri". *Jurnal Dinamis –Journal of Islamic management and bussines* , Vol.1, No.1 (2018): 10-17.

menetapkan pegawai sesuai dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan bidangnya.

Empat, menyelenggarakan program pelatihan dan *development* pegawai sudah dilakukan dengan baik seperti curah ide dan gagasan, presentasi internal, *study bunding*, koordinasi dan evaluasi. Kelima, penilaian kerja masih belum efektif yaitu mengecek laporan guru dalam melakukan pembelajaran secara berkala. Keenam, adanya pemberian kompensasi kepada guru dan pegawai telah dilakukan secara efektif yaitu sesuai jabatan dan tanggungjawabnya. Ketujuh, adanya program kesehatan yaitu membudidayakan lingkungan sekolah sehat. Terakhir yaitu melaksanakan kegiatan yang bersifat solidaritas sebagai bentuk keharmonisan hubungan antar tenaga pendidik. Dengan demikian, masih ada beberapa kegiatan yang masih perlu dievaluasi dan diperbaiki lagi sedangkan untuk kegiatan yang lainnya yang sudah efektif dan efisien perlu ditingkatkan dan dikembangkan lagi.¹⁰

Penelitian lainnya, Yusraini Tahun 2012 yang meneliti mengenai *Implementasi Sumber Daya Manusia: Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan* juga menekankan pada penerapan sumber daya manusia seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian.

¹⁰ Hidayatus Shalihah. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN Yogyakarta III". *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, Vol.1 No.1(2018): 59.

Maka dari itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat di sekolah.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki Jaka Purnama Tahun 2016 yaitu *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Mnausia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah* menunjukkan hasil penelitiannya bahwa Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam pengelolaan sumber daya di sekolah. Adapun tugas kepala sekolah yaitu membekali, memanfaatkan, membangun dan mengembangkan lembaga pendidikan. Menghasilkan luaran siswa yang berkualitas membutuhkan kerjasama seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.¹²

Berbeda halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Suparto Tahun 2016 yaitu *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu* menemukan hasil penelitian bahwa secara keseluruhan kegiatan pelatihan dan pengembangan pendidik telah dilakukan dengan baik. Namun, pendidik belum mengaplikasikan dalam proses belajar mengajar di kelas. Salah satu penghambatnya yaitu terbatasnya fasilitas sekolah sebagai media pembelajaran di sekolah tersebut. Oleh

¹¹ Yusraini. "Implementasi Sumber Daya Manusia : Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan". *Jurnal Al-'Ulum; Vol. 1* (2012): 69.

¹² Basuki Jaka Purnama. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Mnausia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah". *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 12, No. 2* (2016): 27-36.

karena itu, dalam proses pembelajaran memerlukan dukungan fasilitas sarana dan prasarana untuk memudahkan pendidik melakukan belajar mengajar di sekolah.¹³

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Debora Suryani Sitinjak, Kelly Sinaga, Friska Purba, Candra Tahya Tahun 2019 mengenai *Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan bagi Anak-anak di Dumpit, Kabupaten Tangerang* menemukan bahwa program bimbingan belajar yang didalamnya adanya kerja sama antar pihak yang terkait dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Dumpit. Proses pembelajaran yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik pula. Dengan adanya bimbingan belajar ini menjadikan anak-anak antusias dalam belajar sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan bagi masyarakat di Dumpit mencapai tujuan dan hasil yang memuaskan.¹⁴ Anita Sumelvia Dewi Tahun 2017 melakukan penelitian yaitu *Pengaruh Kurikulum, Lingkungan Pendidikan dan Sarana Prasarana Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pagu Kabupaten Kediri* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.¹⁵ Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh lingkungan pendidikan,

¹³ Suparto. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu”. *Jurnal An-Nizom* , Vol. 1, No. 3 (2016): 275.

¹⁴ Debora Suryani Sitinjak, Kelly Sinaga, Friska Purba, Candra Tahya . “Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan bagi Anak-anak di Dumpit, Kabupaten Tangerang”. *Jurnal Mitra*, Vol. 3 No. 1 (2019): 28.

¹⁵ Anita Sumelvia Dewi, “Pengaruh Kurikulum, Lingkungan Pendidikan dan Sarana Prasarana Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pagu Kabupaten Kediri”, *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol.20 No.2 (2017).

kurikulum dan sarana prasarana pendidikan sangat berpengaruh positif dalam menunjang prestasi belajar siswa di SMP N 1 Kediri.

Berdasarkan penelitian kajian terdahulu yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia di sekolah menitikberatkan pada penerapan seperti perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, promosi, pembinaan dan pengembangan, kompensasi dan penilaian kerja pegawai sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan dan membahas terkait penerapan manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan secara efektif dan efisien. Melihat hasil penelitian tersebut ternyata belum ada yang secara khusus melakukan penelitian mengenai Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah di SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *output* peserta didik di sekolah tersebut yang mana dalam penerapan manajemen sumber daya manusia apakah sudah dilaksanakan dengan baik dan perlu ditingkatkan atau masih perlu perbaikan dalam membangun prestasi sekolah.

E. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara bahasa manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 2 makna yaitu manajemen yang berarti mengurus, mengelola, melakukan dan

mengatur. Sedangkan sumber daya manusia berarti sekelompok manusia yang bekerjasama melakukan kegiatan agar mencapai tujuan tertentu. Istilah manajemen berasal dari Italia yaitu *maneggiare*, sedangkan dari bahasa Inggris yaitu *management* yang berarti mengelola. Secara etimologi manajemen berarti secara umum adalah sebuah bentuk kegiatan pemeliharaan, memimpin atau pengendalian. Kata *manage* juga diartikan mengelola dan membina, bekerjasama dengan baik, mengatur organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁶ Menurut Ir. Tom Degeenars bahwa manajemen adalah kegiatan terencana dalam organisasi yang didalamnya terdapat sumber daya manusia dan tenaga buatan manusia lainnya.¹⁷

George R. Terry juga menyatakan bahwa manajemen yaitu sekelompok manusia yang berusaha mewujudkan harapan yang telah direncanakan dengan matang.¹⁸ Senada dengan Robert Kreitner bahwa manajemen adalah suatu organisasi dalam mengapai tujuan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memadai.¹⁹ Serumpun dengan itu, manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dalam melaksanakan program kerja yang

¹⁶ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung, PT. Mandar Maju, 1992): 1.

¹⁷ LAN RI, *System Analysis and Quantitative Techniques*, Vol 1 (Jakarta: IBRD /UN Project INS/77/XO, 1978): 4.

¹⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cet. IV ; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001): 39.

¹⁹ Zaini Muchtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah* (Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996): 35.

telah ditentukan tujuan sebelumnya.²⁰ Beberapa pengertian mengenai manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah usaha bersama-sama manusia yang terkait dari proses perencanaan sampai evaluasi dalam menjalankan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Nawawi menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki arti manusia menjalin kerjasama di dalam organisasi baik sebagai pemimpin dan karyawan. Manusia yang memiliki potensi dalam mengali bakat yang dimilikinya dan manusia yang mengetahui bahwa organisasi sebagai wadah dalam mewujudkan cita-cita organisasi tersebut.²¹ Menurut Ruswandi Hermawan menyatakan bahwa Sumber daya pendidikan dalam sekolah memiliki makna; pertama, sumber daya manusia bukanlah kurikulum dan program sekolah. Kedua, Sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, pegawai, guru, peserta didik dan orang tua peserta didik serta masyarakat lainnya yang memiliki kepedulian dan keterkaitan dengan sekolah. Ketiga, sumber daya fisik meliputi ruangan, peralatan, bangunan, penampilan fisik sekolah, alat peraga pendidikan, dan waktu belajar. Keempat, Sumber daya

²⁰ AM Kadarman dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Cet. V; Jakarta, Garmedia Pustaka Utama, 1997), hal. 9.

²¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cet.IV; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001): 40.

keuangan meliputi seluruh keuangan baik itu dari pemerintah maupun dari masyarakat.²²

Beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan mengenai sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki potensi masing-masing dan berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki demi mencapai tujuan dan mewujudkan eksistensi organisasi tersebut. Disini manusia sangat berperan penting dalam kesuksesan organisasi. Adanya manajemen diharapkan sumber daya manusia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya serta bekerja sama dalam membangun organisasi. Pemimpin hendaknya mampu menyatukan semua sumber daya manusia di dalamnya sehingga memudahkan dalam menjalin komunikasi dan memiliki visi misi yang sama dalam memajukan organisasi tersebut.

Penelitian skripsi ini lebih berfokus kepada optimalisasi manajemen sumber daya manusia di SDN Gedangan 1 Gedangsari yaitu perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi, kompensasi, pemberhentian pegawai dan penilaian pegawai serta upaya sekolah untuk meningkatkan prestasi sekolah. Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan menerapkan

²² Hermawan R. *Pengembangan sumber daya sekolah* http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_13April_2010/Pengembangan_Sumber_Daya_SekolahRuswandi_Hermawan.pdf

fungsi-fungsi manajemen secara totalitas agar tercapainya tujuan organisasi, masyarakat dan individu itu sendiri.²³

James J.Jones dan Donald L.Walters menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh sekelompok individu dalam sebuah lembaga berkaitan dengan bidang administrasi yang sangat luas. Menurut Arikunto bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan organisasi yang melibatkan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya secara efisien sehingga mendapatkan hasil yang optimal dan mencapai target yang diinginkan.²⁴ Menurut Rohiat menyatakan bahwa dalam manajemen personalia harus memerhatikan beberapa hal yaitu diharapkan memilih dan memperoleh tenaga kerja yang cakap dalam bidangnya, membantu tenaga kerja baru dalam menyesuaikan dengan lingkungan kerja barunya, mengarahkan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, dan membuka kesempatan kepada tenaga kerja dalam mengembangkan potensi yang mereka miliki demi kemajuan diri sendiri dan organisasi yang dinaunginya.²⁵

²³ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , (Yogyakarta: Edisi kedua, Cetakan Keempat belas,2004)

²⁴ Arikunto, Suharsimi,*Manajemen Pendidikan*,(Yogyakarta: Aditya Media,2009).

²⁵ Rohiat ,*Manajemen Sekolah:Teori Dasar dan Praktik*, (Bandung: PT Refika Aditama,2012)

Sedangkan menurut Michel J.Jusius menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang berhubungan dengan perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi, kompensasi, pemberhentian kerja dan penilaian kinerja sehingga dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat dapat mendapatkan hasil yang optimal.²⁶ Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas dari sekumpulan individu dalam sebuah organisasi yang didalamnya terdapat seorang pemimpin dan yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²⁷

Implementasi manajeria yang baik sangat berpengaruh terhadap kualitas peserta didik di sekolah tersebut. Adanya pelaksanaan pengelolaan yang baik dan tepat maka sekolah dapat dikatakan bermutu. Perkembangan zaman yang begitu cepat juga sangat berpengaruh terhadap metode dan cara manajeria setiap organisasi. Seperti saat ini telah memasuki revolusi industri 4.0 yang semua serba digitalisasi. Tenaga manusia akan tergantikan oleh mesin. Tapi tidak bisa dipungkiri bahwa manusia tetaplah merupakan aset yang berperan penting dalam lingkup organisasi tersebut. Proses pengelolaan ini harus ada dalam sebuah organisasi dalam segala bidang seperti salah satunya bidang pendidikan.

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013): 11-12.

²⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, STIE YKPN, 1987):11.

Keputusan dalam kepemimpinan dan manajeria kepala sekolah sangat menentukan tidak hanya keberhasilan sebuah institusi pendidikan melainkan juga tingkat kepuasan, perilaku tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dan efektif dan efisiensi kinerja dalam lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajer sekolah mempunyai tugas diantaranya: Pengadaan tenaga dan pemanfaatan tenaga yang telah dimiliki. Kepala sekolah dalam melakukan pengadaan tenaga yaitu untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan jabatan yang kosong diperlukan proses analisis pekerjaan terlebih dahulu.

Pengadaan tenaga pendidik bagi sekolah negeri tidak bisa merekrut sendiri, tetapi mengusulkan pengangkatan tenaga baru kepada pihak yang bersangkutan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga tingkat kabupaten/kota. Tugas lainnya yaitu kepala sekolah dalam melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, pembinaan karir dan meningkatkan kesejahteraan pendidik. Mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah sangat memerlukan kolaborasi kerja yang baik para *stakeholder* sekolah. Dengan demikian, apabila tugas kepala sekolah dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan kontribusi tenaga pendidik dan kependidikan dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah dengan baik

pula. Adapun unsur-unsur manajemen sumber daya manusia oleh Mulyasa diuraikan sebagai berikut:²⁸

1) Perencanaan

Perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dibutuhkan sebagai langkah awal menganalisis kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan sekolah saat itu sesuai dengan bidangnya. Penyusunan rencana kerja harus detail dan lengkap mengenai tugas pekerjaan dalam organisasi. Sehingga diperlukan analisis pekerjaan dan jabatan sebelum melakukan penyusunan rencana agar memperoleh deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan. Informasi ini memberikan gambaran apa saja yang akan menjadi spesifikasi pekerjaan seperti kebutuhan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta kualitas minimum yang akan diterima yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.²⁹ Sunarta menyatakan bahwa ada empat aspek yang harus diperhatikan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia yaitu berapa jumlah proyeksi jumlah karyawan yang dibutuhkan; melakukan identifikasi sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi; melakukan analisis keseimbangan antara penawaran dan permintaan; menjalankan program aksi.³⁰

²⁸ Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)

²⁹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2009): 67-68.

³⁰ Sunarta. "Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi)". *Vol. 36* No. 2 (2010). <https://journal.uny.ac.id/index.php/informasi/article/view/6197>.

Adanya perencanaan sumber daya manusia ini organisasi bisa mengidentifikasi masalah kebutuhan pegawai dan potensi apa saja yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi yang akan datang sehingga mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif. Dengan demikian, proses perencanaan pegawai merupakan pedoman dan dasar dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Adapun tujuan dan prosedur perencanaan sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a) Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tujuan perencanaan sumber daya manusia diantaranya yaitu:
 - (1) Untuk menjamin ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan untuk saat ini dan masa yang akan datang sesuai dengan bidangnya.
 - (2) Sebagai alat ukur untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai ketika melaksanakan jabatan yang diembannya.
 - (3) Untuk menghindari kesalahan manajemen sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.
 - (4) Untuk memudahkan integrasi, koordinasi dan sinkronisasi sehingga meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.
 - (5) Untuk menghindari kelebihan dan kekurangan pegawai dalam suatu bidang.
 - (6) Sebagai bentuk pedoman untuk program seleksi, penarikan, pengembangan, mutasi, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b) Prosedur Perencanaan Sumber Daya Manusia. Berikut uraian prosedur perencanaan sumber daya manusia yaitu:

- (1) Langkah pertama yaitu menetapkan terlebih dahulu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan.
- (2) Selanjutnya mengumpulkan data dan informasi administrasi sumber daya manusia.
- (3) Kemudian mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
- (4) Menetapkan metode alternatif dalam menentukan kebutuhan.
- (5) Memilih yang terbaik dari metode alternatif yang telah direncanakan
- (6) Melakukan koordinasi, pengarahan dan realisasi dari perencanaan sumber daya manusia tersebut.

Adanya prosedur perencanaan sumber daya manusia yang jelas dan tepat maka diharapkan untuk terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan.

2) Pengadaan Pegawai

Pengadaan Pegawai merupakan aktivitas merekrut dan menyeleksi dengan beberapa cara alternatif sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Rekrutment disini untuk mencari calon tenaga kerja sebanyak-banyaknya sesuai dengan syarat yang tersedia kemudian dilakukanlah spesifikasi jabatan melalui seleksi. Pada umumnya seleksi terdiri dari seleksi tulisan, lisan dan praktek. Namun, adakalanya dalam sebuah organisasi melakukan pengadaan pegawai dengan proses intern atau hanya merekrut orang-orang didalam organisasi tersebut melalui promosi dan

mutasi jabatan. Hal ini dilakukan jika terjadi sedikit kekosongan formasi bidang tertentu sedangkan bidang lainnya terjadi kelebihan pegawai atau sebelumnya memang sudah dipersiapkan. Adapun langkah-langkah pengadaan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja. Adanya kegiatan ini diharapkan mampu mendeteksi berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan.
- b) Penarikan (*Rekrutment*) merupakan proses pencarian pelamar kerja baru dari berbagai sumber dan calon pelamar tersebut memenuhi syarat kualifikasi yang dibutuhkan lembaga pendidikan tersebut.
- c) Seleksi yaitu kegiatan untuk mencari dan menetapkan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan berkompeten di bidang yang dibutuhkannya. Kegiatan seleksi ini harus dilakukan dengan jujur, cermat dan objektif sehingga memperoleh tenaga kerja yang mampu bekerja sesuai bidang dan memudahkan tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas dalam lembaga pendidikan.
- d) Penempatan, orientasi dan induksi pegawai merupakan langkah selanjutnya dari proses seleksi yaitu mengalokasikan tenaga kerja baru pada bidang yang membutuhkannya dan pengenalan serta penyesuaian terhadap tugas, tanggungjawab serta sosial di sekitarnya. Penempatan yang tepat dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan orientasi pegawai merupakan perkenalan pegawai terhadap

lingkungan kerja baru agar menumbuhkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa keraguan dan kecanggungan dalam berinteraksi dengan pegawai lainnya. Induksi pegawai merupakan aktivitas penyesuaian diri terhadap peraturan-peraturan yang ada di dalam lembaga pendidikan. Induksi pegawai ini biasanya dilakukan pengarahannya langsung dari atasan ke bawahan agar tenaga baru dapat mematuhi dan menaati apa saja yang menjadi perintah dan larangan dalam lembaga pendidikan.

Dari keempat langkah-langkah pengadaan sumber daya manusia, maka dapat diambil kesimpulan adalah pengadaan sumber daya manusia meliputi proses peramalan kebutuhan, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi pegawai yang secara sadar memiliki tujuan yang akan dicapai lembaga pendidikan.

3) Pembinaan dan Pengembangan

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dimaksudkan untuk memperbaiki, mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja dalam lembaga pendidikan.³¹ Selain untuk meningkatkan kemampuan keahlian guru, kegiatan pembinaan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas karir. Pengembangan pegawai sangat penting melihat perkembangan teknologi dan daya saing yang ketat antar lembaga pendidikan baik swasta maupun negeri. Bukan hanya reputasi unggul di mata masyarakat awam melainkan di dalamnya juga

³¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012): 43

memang menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Tenaga pendidik merupakan tolok ukur bagaimana peserta didik mampu bersaing baik ranah nasional maupun internasional dan bertahan di era yang digitalisasi ini. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan karir maupun non karir bagi pegawai lama ataupun baru melalui pelatihan dan pendidikan.³²

Dengan demikian, kegiatan pembinaan dan pengembangan sangat bermanfaat untuk meningkatkan dan mengupgrade kualitas baik dari metode pembelajaran dan kegiatan yang berkaitan dengan lembaga pendidikan. Kegiatan ini tidak terlepas dari pelatihan dan pendidikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan tersebut .

4) Promosi

Promosi pegawai merupakan pengangkatan tenaga kerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pengangkatan pegawai ini diikuti dengan tugas dalam menjalankan hak, kewajiban yang lebih besar yang akan dikerjakan selanjutnya, status serta gaji yang semakin besar. Adanya promosi jabatan ini merupakan tanda bahwa pegawai tersebut mendapatkan kepercayaan atas kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas jabatan yang lebih berat. Selain itu, adanya

³² Malayu S.P Hasibuan, *op., cit*, hlm. 68

promosi kerja ini diharapkan pegawai dapat bekerja lebih keras, disiplin dan berprestasi lagi sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

5) Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian pegawai merupakan keputusan kontrak kerja antara pegawai yang bersangkutan dengan lembaga pendidikan. Pemberhentian ini terdiri dari permintaan sendiri, pemberhentian oleh dinas dan pemberhentian karena sebab lain. Pemberhentian atas permohonan sendiri seperti perpindahan lapangan kerja karena ingin memperbaiki nasib. Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah dikarenakan beberapa alasan diantaranya:

- a) Guru tidak mampu dan cakap dalam menjalankan tugas tanggungjawabnya.
- b) Perampingan organisasi.
- c) Pensiun, biasanya pegawai yang telah berumur lebih dari 55 tahun dan berhak diberhentikan dalam jangka satu tahun.
- d) Tidak sehat jasmani dan rohani sehingga menghambat proses kinerja.
- e) Melanggar sumpah janji PNS.
- f) Melakukan pelanggaran yang menyebabkan pegawai harus menjadi nara pidana.

Sedangkan untuk pemberhentian oleh sebab-sebab lain yaitu ketika pegawai telah mencapai batas pensiun.

6) Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa kepada pegawai atas beban dan prestasi pekerjaan yang diembannya. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa yang memiliki kecenderungan tetap. Bentuk kompensasi seperti tunjangan, gaji, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi tidak lagi sebagai pemuas kebutuhan material melainkan lebih kepada memanusiakan manusia. Dengan adanya kompensasi, maka dapat mendorong semangat kerja dan dedikasi lebih pegawai dalam organisasi.

7) Penilaian Pegawai

Penilaian pegawai dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam merealisasikan pelatihan dan pendidikan yang diperoleh dari kegiatan pembinaan dan pengembangan pegawai. Penilaian dalam lembaga pendidikan difokuskan pada prestasi individu dan peran serta dalam lembaga pendidikan. Hasil evaluasi ini sangat penting untuk pengambilan keputusan seperti mengidentifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan kebutuhan lainnya yang menunjang keefektifan, kreativitas, kualitas, produktifitas dan keefisien manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.³³ Dengan demikian, penilaian pegawai harus dilakukan sebagai bentuk apresiasi, mengetahui dan menunjang prestasi pegawai sehingga

³³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*,

lembaga dapat menentukan dan mengambil kebijakan yang tepat di tahun selanjutnya.

b. Upaya-upaya Sekolah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah

Pengembangan dan pembinaan guru sangat perlu ditingkatkan. Bentuk kegiatan sebagai upaya dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yaitu penerapan kurikulum, pengembangan penggunaan media pembelajaran, keterampilan dalam menggunakan komputer, kearsipan, keperpustakaan, pengelolaan laboratorium, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Kepala sekolah berperan penting dalam melakukan pembinaan karir tenaga pendidik dan kependidikan. Pembinaan karir bertujuan untuk mendorong, membantu dan memfasilitasi guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan dan mengembangkan karir dalam lembaga pendidikan.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh kepala sekolah seperti memperhatikan prestasi guru dengan melakukan peningkatan jabatan baik secara fungsional maupun struktural, membantu guru dalam kenaikan jabatan dan apabila terjadi kekosongan formasi di lembaga pendidikan maka bagi tenaga pendidik yang berprestasi dapat melakukan promosi jabatan ke lembaga lain yang memiliki tingkat jabatan tinggi. Selain itu, sekolah hendaknya memberikan penghargaan dan kesejahteraan bagi pegawai baik dengan materi atau non materi sebagai bentuk memberikan kepuasan kinerja pegawai.

Pemberian penghargaan dan kompensasi ini bertujuan agar guru semakin memberikan terbaik dalam meningkatkan prestasi dan kinerja di sekolah.

Pendidik memiliki peran penting yaitu melakukan pembelajaran di sekolah dengan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga peserta didik senang dalam menerima pengetahuan. Sedangkan tenaga kependidikan juga berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah yaitu berkerja sama dalam membangun civitas akademik yang bagus. Selain itu, warga sekolah diharapkan ikut berpartisipasi dan memberikan dukungan dalam manajemen di sekolah sehingga memudahkan dalam mewujudkan tujuan sekolah. Pada dasarnya upaya-upaya tersebut bertujuan untuk menghasilkan luaran generasi manusia yang berkualitas. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepala sekolah dalam melakukan upaya-upaya kegiatan pembinaan dan pengembangan guru sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun faktor-faktor yang mendukung keberhasilan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu:³⁴

- 1) Mengetahui dan memahami cara terbaik dan tepat dalam melakukan manajemen sumber daya manusia.

³⁴ Basuki Jaka Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah", *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2 (2016) :35.*

- 2) Mengetahui sikap, karakter dan psikologi sumber daya manusia yang ada.
- 3) Membuat rencana dan melakukan pendistribusian tugas kepada sumber daya manusia sesuai dengan analisis pekerjaan.
- 4) Menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan bidang yang dikuasainya dan sesuai dengan kualifikasi pegawai.
- 5) Mengatur dan mengecek sistem kinerja sumber daya manusia secara terus-menerus.
- 6) Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai dan melakukan tindak lanjut.

Selain faktor pendukung juga ada faktor penghambat dalam melakukan manajemen sumber daya manusia seperti:

- 1) Memiliki pola pikir yang sulit berubah dalam menyesuaikan dengan tugas baru.
- 2) Kurangnya motivasi kerja ketika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pegawai hanya mengharapkan imbalan berupa materi tanpa adanya usaha kerja keras bekerja.
- 4) Adanya sifat munafik yaitu pegawai akan bekerja baik jika hanya diawasi dan adanya kehadiran atasan dan sebaliknya jika tidak adanya kehadiran atasan maka tidak bekerja dengan semestinya.

Permasalahan-permasalahan faktor penghambat tersebut hendaknya di cari jalan keluar dan diharapkan tidak terjadi dalam pelaksanaan tujuan sekolah serta diusahakan tidak mengeluarkan kebijakan yang merugikan salah satu pihak. Dengan demikian, kepala sekolah juga sangat perlu memerhatikan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan memiliki alternatif pemecahan masalah dan komprehensif.

2. Konsep Prestasi Sekolah

Prestasi adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang setelah melakukan sesuatu kegiatan. Menurut Magfiroh bahwa prestasi adalah perilaku seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan mengijinkan kegiatan tersebut dievaluasi baik dari dalam maupun luar agar individu tersebut mampu berkompetensi dengan orang lain. Muhibbin Syah mengungkapkan bahwa prestasi merupakan bentuk tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Individu dalam mencapai tingkat keberhasilan berbeda-beda tergantung pada tugas yang diberikan dan seberapa jauh individu mampu mengerjakannya. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi adalah suatu hasil yang dicapai dari usaha individu ataupun kelompok dalam menjalankan kegiatan tertentu.

Berdasarkan Undang-undang No 2 Tahun 1989 bahwa sekolah merupakan satuan pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan dalam melakukan

kegiatan belajar mengajar. Menurut Daryanto bahwa sekolah adalah lembaga pendidikan yang didalamnya terdapat kegiatan memberi dan menerima sebuah pengetahuan. Sekolah merupakan suatu lembaga yang diberi wewenang untuk melakukan pembelajaran. Sekolah sebagai lembaga pendidikan sehingga memiliki persyaratan tertentu. Sekolah tidak terlepas dari kualitas pendidikan. Kualitas dalam bidang pendidikan yaitu mengacu pada prestasi baik buruknya yang dicapai oleh peserta didik dan lembaga setiap periode tertentu.

Hasil pendidikan dapat berupa hasil kemampuan akademik, prestasi dalam bidang olahraga dan bidang non akademik.³⁵ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa standar pendidikan di Indonesia ada delapan standar yang menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Standar pendidikan yang menjadi kriteria minimal yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Standar pendidikan ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menjamin kualitas pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan bermartabat. Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas yang dicapai oleh siswa atau lembaga pendidikan diantaranya sebagai berikut:

³⁵ Nanang Hanifah dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Rafika Aditama, 2009): 228.

- a. Sumber daya yaitu sekolah harus memiliki pengelolaan yang baik dalam mengatur sumber daya manusia di dalamnya.
- b. Pertanggung jawaban yaitu lembaga pendidikan dituntut memiliki akuntabilitas baik kepada masyarakat dan pemerintah. Pertanggung jawaban bertujuan untuk menyakinkan masyarakat mengenai dana ada di lembaga pendidikan dan juga memberikan informasi apa saja yang ada di sekolah tersebut. Dengan demikian, sekolah memberikan laporan pertanggung jawaban kepada masyarakat dan pemerintah dan melakukan evaluasi pelaksanaan pendidikan setiap kurun waktu tertentu untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- c. Kurikulum yaitu standar kurikulum telah ditentukan oleh pemerintah sehingga sekolah bertanggungjawab untuk mengembangkan standar materi dan proses penyampaian. Adanya pengembangan materi diharapkan sekolah mampu memberikan sistem pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik dengan melibatkan semua indra agar peserta didik mengembangkan potensi yang ada.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sekolah adalah suatu wadah untuk peserta didik berinteraksi dengan guru melakukan proses belajar secara nyata dan sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu yang memenuhi syarat standar nasional pendidikan yang telah ditentukan.

Jadi, prestasi sekolah adalah penilaian hasil belajar peserta didik dari proses kegiatan belajar mengajar yang telah dicapai dalam periode selama peserta didik

masih berada di lingkungan sekolah yang biasanya tercantum dalam hasil belajar siswa atau disebut rapot berupa hasil prestasi kognitif, psikomotorik dan afektif. Prestasi sekolah juga dalam mencapai hasil yang baik tidak terlepas dari peran tenaga pendidik, prestasi peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri yang bersama-sama saling mendorong dan berkontribusi dalam mencapai tujuan, visi dan misi sekolah yang telah ditentukan sebelumnya agar menghasilkan kualitas peserta didik yang baik. Dalam penelitian ini selain berfokus pada manajemen sumber daya manusia juga menitikberatkan pada peran serta tenaga pendidik dan peserta didik dalam membangun prestasi sekolah.

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi sekolah yaitu terlaksananya suatu pendidikan yang mengorientasikan pada prestasi sekolah yakni peserta didik dengan baik yang senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip yang telah diberlakukan dan adanya kerja sama dari seluruh warga sekolah dalam mewujudkan sekolah yang baik bagi individu, kelompok dan masyarakat. Ciri-ciri peserta didik yang berbakat dalam pencapaian prestasi sekolah menurut Balitbang Depdiknas yaitu: peserta didik memiliki tanggung jawab terhadap tugas belajar misalnya tekun, memiliki sifat ulet dalam menghadapi kesulitan, mandiri, ingin berprestasi semaksimal mungkin, senang dan rajin belajar, penuh semangat dan tidak bosan dengan tugas rutin; peserta didik mampu mengidentifikasi bagaimana ia dapat menerima pengetahuan dengan metode belajar yang sesuai dengan kemampuannya, mudah menangkap pelajaran, penalaran tajam, berpikir kritis,

logis, sering membaca buku yang bermutu bersifat intelektual; peserta didik memiliki kreativitas seperti rasa ingin tahu yang besar, sering mengajukan pertanyaan, tidak mudah terpengaruh orang lain dan mampu mengajukan pandangan yang berlainan dengan orang lain; dan peserta didik memiliki karakter yang baik seperti mampu bergaul dengan siapapun tanpa membeda-bedakan, dapat memengaruhi orang lain, berinisiatif dan percaya diri.³⁶

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi prestasi diantaranya faktor internal seperti intelegensi, kepribadian dan motivasi dan faktor eksternal seperti lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat dan keluarga.

a. Tenaga Pendidik

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas seperti mendidik, melatih, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Usman menegaskan bahwa guru adalah suatu profesi yang membutuhkan sebuah keahlian khusus.³⁷ Pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian dan kualifikasi guru. Orang yang pandai bicara belum tentu bisa terkategori guru. Hal ini dikarenakan profesi guru yang profesional harus memiliki kemampuan baik dari kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan

³⁶ *Disdik.bekasikab.go.id*. Diakses pada hari Minggu, 17 Januari 2021 pukul 17.43 wib.

³⁷ Usman, M.U., *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).

bidang pendidikan dan kemampuan yang dikuasainya. Guru hendaknya berusaha menemukan cara agar peserta didik belajar dengan senang sehingga mudah dalam menerima pengetahuan. Guru yang efektif merupakan pendidik yang mampu menjalin hubungan baik dengan siswa dan orang sekitarnya, membangun lingkungan kelas yang aktif, menguasai bidang ilmu dan mampu memotivasi siswa agar menjadi bagian dari masyarakat yang baik dan bermanfaat.³⁸ Berprofesi sebagai guru tentu tidak terlepas dari kompetensi-kompetensi seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru yang memerlukan 4 Kompetensi wajib yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

b. Peserta didik

Secara etimologi peserta didik adalah anak didik yang mendapatkan pembelajaran di lembaga pendidikan. Sedangkan secara terminologi peserta didik adalah individu yang perlu diberi arahan dan bimbingan untuk perkembangan psikomotorik, kognitif dan afektif. Peserta didik merupakan sumber daya manusia yang paling utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tidak bisa dipisahkan dengan peserta didik. Menurut Undang-undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa peserta didik adalah anggota masyarakat yang ingin mengembangkan potensi yang mereka miliki

³⁸ Trianto, *Mendesain model pembelajaran inovatif, progresif, dan kontekstual.* (Jakarta: Kencana, 2014).

melalui jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Peserta didik pada jenjang pendidikan dasar meliputi SD, MI atau lainnya yang sederajat. Sedangkan peserta didik pada jenjang pendidikan menengah pertama meliputi SMP, MTs atau lainnya yang sederajat dan jenjang pendidikan menengah atas seperti SMA, MA dan lainnya yang sederajat. Peserta didik juga memiliki beberapa sebutan seperti murid, anak didik, pembelajar dan sebagainya. Pada taman kanak-kanak terdapat dalam pasal 1 peraturan Pemerintah RI Nomor 27 Tahun 1990, peserta didik disebut dengan anak didik. Sedangkan pendidikan dasar dan menengah terdapat dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 28 dan 29 Tahun 1990, peserta didik disebut siswa. Sedangkan pada perguruan tinggi terdapat dalam peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1990, peserta didik disebut mahasiswa.

Peserta didik dalam pendidikan islam merupakan manusia yang sedang berkembang dan tumbuh baik secara fisik, psikologi, sosial dan religius dalam memenuhi kebutuhan di dunia dan akherat kelak. Hal ini menunjukkan bahwa peserta didik dianggap belum dewasa sehingga membutuhkan orang lain untuk menjadikannya lebih dewasa. Oleh karena itu, bentuk kegiatan mengajar, mendidik dan memberikan arahan dan tuntunan merupakan upaya untuk meraih surga.

Dasar dan nilai-nilai keagamaan harus diajarkan sejak usia anak masih muda, karena kalau tidak akan mempersulit anak untuk mencapai tujuan

pendidikan islam pada saat usia dewasa.³⁹ Oleh karena itu, peserta didik diharapkan untuk menempuh jalan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan anak agar mampu mewujudkan cita-cita mulia peserta didik .

Peserta didik memiliki potensi yang harus dikembangkan dan tentunya perlunya perhatian dari pendidik agar mencetak generasi yang berakhlak mulia dan berkualitas dalam pendidikannya. Selain itu, dengan adanya pengakuan kepada peserta didik dalam lingkungan masyarakat menjadikannya harus mampu juga mempertanggung jawabkan atas apa yang ia peroleh ketika mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan dari lembaga pendidikan.⁴⁰

Peserta didik merupakan orang-orang yang terlibat langsung dalam sebuah pembelajaran baik didalam dan diluar ruangan dalam sebuah lembaga pendidikan baik formal maupun informal. Oleh karena itu, anak-anak di dalam sebuah keluarga tidak bisa dikatakan sebagai peserta didik karena tidak terdapat proses pembelajaran yang melalui jalur, jenjang dan jenis pendidikan yang sudah ditentukan. Proses pembelajaran pendidikan di dalam keluarga merupakan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab orang tua dalam memberikan pendidikan kepada anaknya.⁴¹ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peserta didik

³⁹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008): 56.

⁴⁰ Nurfadilah, Teori dan Konsep Peserta Didik Menurut Al-Qur'an. *Jurnal EduProf Volume 1* No.2 (2019): 20.

⁴¹ Bernadetha Nadeak , *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0* (Jakarta: UKI Press, Cetakan 1, 2019): 156.

adalah manusia yang melakukan proses belajar di dalam ataupun diluar ruangan dengan mendapatkan layanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar mereka mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya.

3. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangat memengaruhi kualitas luaran peserta didik. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia menurut Michel. J. Jusius merupakan suatu upaya kegiatan yang meliputi proses perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi, kompensasi, pemberhentian kerja dan penilaian kinerja pegawai. Kegiatan ini dilakukan oleh sumber daya yang ada dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Upaya optimalisasi manajemen sumber daya manusia di sekolah ini bertujuan untuk membangun dan mengembangkan prestasi sekolah. Seperti halnya SDN Gedangan 1 Kecamatan Gedangsari Kabupaten Gunung Kidul memiliki warga sekolah yang mempunyai komitmen tinggi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah dengan baik.

Prestasi sekolah merupakan prestasi sekolah yaitu penilaian hasil belajar peserta didik dari proses kegiatan belajar mengajar yang telah dicapai dalam periode selama peserta didik masih berada di lingkungan sekolah yang biasanya tercantum dalam hasil belajar siswa atau disebut rapot berupa hasil prestasi

kognitif, psikomotorik dan afektif. Prestasi sekolah juga dalam mencapai hasil yang baik tidak terlepas dari peran tenaga pendidik, prestasi peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri yang bersama-sama saling mendorong dan berkontribusi dalam mencapai tujuan, visi dan misi sekolah yang telah ditentukan sebelumnya agar menghasilkan kualitas peserta didik yang baik.

Jika dikaitkan antara optimalisasi manajemen sumber daya manusia dengan prestasi sekolah yaitu sebuah usaha maksimal oleh *stakeholder* sekolah dan masyarakat sekitar terkait pengelolaan sekolah dalam melaksanakan kegiatan yang meliputi proses perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, kompensasi, promosi, pemberhentian kerja dan penilaian kinerja pegawai. Kegiatan ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan secara matang sesuai dengan harapan lembaga pendidikan. Dengan demikian, diharapkan proses pengelolaan sumber daya manusia ini menghasilkan *output* peserta didik yang berkualitas dan mampu bersaing baik diranah nasional maupun internasional serta memiliki karakter yang baik.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu mendapatkan data secara mendalam kepada narasumber Kepala sekolah dan beberapa guru di SDN Gedangan 1 Gedangsari. Penelitian ini dalam mendapatkan data dengan kata-kata (interpretasi), bukan dengan statistik

sehingga menggunakan metode penelitian kualitatif. Lexy J. Moleong mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data tertulis maupun lisan dari orang-orang yang bersangkutan dengan objek penelitian.⁴² Data yang diambil harus mendalam dan mencakup keutuhan sehingga data yang di dapatkan valid. Menurut Sanapiah Faisal menyatakan bahwa pendekatan kualitatif yaitu peneliti mampu memahami tingkah laku partisipan, mendeskripsikan latar dan interaksi yang kompleks, mampu mengeksplorasi tipe-tipe informasi dan mendeskripsikan fenomena yang ada.⁴³ Adapun jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggali informasi mengenai suatu fenomena tertentu dalam jangka waktu tertentu, kegiatan seperti program, institusi dan lain sebagainya serta mengumpulkan data secara mendalam dan detail dengan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu.⁴⁴

Penelitian studi kasus ini mampu memberikan informasi mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari bagi pembaca. Adapun fenomena yang diamati dalam penelitian studi kasus ini adalah manusia, peristiwa dan

⁴² Lexy.J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2009): 4.

⁴³ Sanapiah Faisal, *Penelitian kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasinya* (Malang: YA3, 1990):.22.

⁴⁴ Jhon W. Creswell, *Quality Inquiry and Reseach Design: Choosing Among Five Traditional* (London: SAGE Publication,1998): 38.

dokumentasi. Pengamatan dilakukan secara mendalam kepada sumber daya manusia di sekolah tersebut seperti kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer dan supervisi sekolah, wakil kepala sekolah sebagai pembantu utama kepala sekolah, guru sebagai pendidik yang melakukan pembelajaran di sekolah dan peserta didik dan wali murid sebagai objek optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari.

Peristiwa yang diamati dalam penelitian ini yaitu proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan peserta didik seperti perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, promosi dan mutasi, pemberhentian dan penilaian pegawai serta hasil dari optimalisasi sumber daya manusia di SDN Gedangan 1 Gedangsari. Selain itu, untuk lebih memperkuat penelitian maka perlu adanya dokumentasi seperti catatan-catatan, dokumen dan foto-foto peristiwa yang mendukung. Dengan demikian, jenis penelitian studi kasus ini adalah bentuk totalitas dari menelaah secara mendalam pada objek berupa manusia, peristiwa dan sasaran untuk memahami berbagai kaitan yang ada terhadap variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan.⁴⁵

⁴⁵ Imron Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu sosial dan Keagamaan* (Malang: Kalimasahada Press, 1996): 57.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini di SDN Gedangan 1 Gedangsari beralamatkan di Dusun Pace A, Hargomulyo, Gedangsari, Gunung Kidul. Sedangkan untuk waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Januari akhir hingga selesai atau pengambilan data sudah lengkap.

3. Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi sekolah yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, peserta didik dan wali murid. Objek penelitian ini yaitu implementasi sumber daya manusia di sekolah. Pengambilan sample menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sample yang tidak memberikan kesempatan subjek untuk menjadi narasumber penelitian. Hanya orang yang terkait penelitian ini yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Metode pengambilan sample dilakukan dengan *snowball sampling* dan *purposive sample*. *Purposive sample* yaitu dilakukan dengan memilih narasumber yang mengetahui, mengalami dan memahami terkait manajemen sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Sedangkan untuk *snowball sampling* yaitu cara pengambilan sample dengan cara mencari sumber pendukung sebagai penyempurna dari subjek penelitian primer. Sumber pendukung ini tentunya harus sesuai dengan 3M (Mengetahui,

mengalami dan memahami) penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1.

4. Variabel

Penelitian menggunakan dua variabel yaitu manajemen sumber daya manusia dan prestasi sekolah. Fokus penelitian yaitu optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia secara umum meliputi perencanaan, penerapan program kerja, perilaku dominan terhadap manjeria dan pendayagunaan manusia sebagai sumber daya organisasi yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas dari sekumpulan individu dalam sebuah organisasi yang didalamnya terdapat seorang pemimpin dan yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan pandangan lebih luas dalam bidang manajeria personalia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dalam segala bidang termasuk dalam bidang pendidikan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia memfokuskan diantaranya seperti perencanaan, pengoorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja dalam mewujudkan suatu organisasi sebuah

lembaga. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan perekrutan, seleksi, pelatihan, pemeliharaan, penilaian kerja dan kompensasi.

b. Prestasi Sekolah

Prestasi adalah suatu hasil yang dicapai baik dari usaha individu ataupun kelompok dalam menjalankan kegiatan tertentu. Berdasarkan Undang-undang No 2 tahun 1989 bahwa sekolah merupakan satuan pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Prestasi sekolah adalah penilaian hasil belajar peserta didik dari proses kegiatan belajar mengajar yang telah dicapai dalam periode selama peserta didik masih berada di lingkungan sekolah yang biasanya tercantum dalam hasil belajar siswa atau disebut rapot berupa hasil prestasi kognitif, psikomotorik dan afektif. Prestasi sekolah juga dalam mencapai hasil yang baik tidak terlepas dari peran tenaga pendidik, prestasi peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri yang bersama-sama saling mendorong dan berkontribusi dalam mencapai tujuan, visi dan misi sekolah yang telah ditentukan sebelumnya agar menghasilkan kualitas peserta didik yang baik

5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan 3 teknik dalam melakukan pengumpulan data yaitu:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi ini merupakan proses pengamatan dan pencatatan terhadap situasi peristiwa yang sedang diteliti.⁴⁶ Kartini Kartono menjelaskan bahwa observasi adalah peneliti mendatangi langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui fenomena sosial dan gejala-gejala alam yang ada di sekolah dengan cara mengamati dan mencatat.⁴⁷ Penelitian ini peneliti berperan sebagai peneliti *non* partisipan yaitu peneliti tidak ikut dalam proses kegiatan dan hanya melakukan kegiatan seperti mengamati, mempelajari, memahami, mencari jawaban dan mencari bukti terhadap aktivitas dan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas peserta didik.

Metode observasi ini membantu peneliti untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum SDN Gedangan 1 Gedangsari. Tahap-tahap observasi yaitu pertama, tahap deskripsi yaitu memasuki situasi sosial seperti tempat, peristiwa dan aktivitas; kedua, tahap reduksi yaitu menentukan fokus

⁴⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994): 136.

⁴⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial* (Bandung: C. Mandar Maju, 1990):

penelitian; ketiga, tahap verifikasi yaitu mengumpulkan data dan menyimpulkan data secara rinci.

b. Wawancara

Teknik wawancara ini dilakukan secara langsung namun apabila ada kendala yang tidak memungkinkan bertatap muka maka dapat dilakukan melalui telepon atau perantara lainnya. Adapun sumber penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru, Murid dan Wali Murid serta sumber lainnya yang mendukung optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi sekolah. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara dengan media online yaitu video call lewat aplikasi *Whatshap*. Hal ini dikarenakan kondisi masih melonjaknya Virus *covid-19* yang mengharuskan lembaga pendidikan melakukan pembelajaran dari rumah atau disebut Daring (Dalam Jaringan). Semua harus dilakukan secara online sehingga peneliti dalam mengambil data melalui *Whatshap*.

Pengambilan data wawancara pada informan penelitian yaitu manusia yang memiliki pengetahuan, memahami, mengetahui dan mengalami situasi berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Hal ini bertujuan agar dalam mendapatkan informasi secara rinci, detail dan mendalam dalam fokus manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut. Adapun langkah-langkah dalam melakukan wawancara menurut Lincoln dan Guba yaitu: pertama, Menetapkan kepada siapa yang menjadi informan; kedua, Menyiapkan pokok-

pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan; ketiga, Mengawali dan membuka alur pembicaraan; keempat, Melangsungkan wawancara; kelima, Mengkonfirmasi ikhtisar dan mengakhirinya; keenam, Menuliskan hasil wawancara ke dalam buku catatan; ketujuh, mengidentifikasi tindak lanjut wawancara yang diperoleh.⁴⁸

Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan informasi secara mandalam mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan prestasi sekolah di SD N Gedangan 1.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang didapatkan dari dokumen tertulis berupa buku-buku, notulen, makalah, peraturan dan catatan harian.⁴⁹ Pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh data terkait optimalisasi manajemen sumber daya manusia dan sumber lainnya yang mendukung penelitian ini. Adapun dokumentasi ini berupa dokumen-dokumen baik tertulis seperti buku agenda pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, perencanaan pegawai dan file-file yang mendukung penelitian ini.

⁴⁸ Lincoln dan Guba, *Naturalistic Inquiry* (New Delhi: Sage Publication, 1995): 124.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993): 135.

6. Analisis Pengumpulan Data

Validasi data peneliti menggunakan teknik triangulasi baik berupa data triangulasi sumber maupun triangulasi metode. Analisis data merupakan usaha untuk menata secara sistematis dari data lapangan baik hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.⁵⁰ Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman yaitu ada tiga tahap analisis data diantaranya melalui langkah reduksi data, display data dan kesimpulan yaitu:⁵¹

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan pemilihan, penyederhanaan, pemusatan, pengabstrakan dan transformasi data awal yang terdapat dalam catatan tertulis saat melakukan pengumpulan data saat itu. Setelah data terkumpul maka proses selanjutnya melakukan penyederhanaan sesuai kebutuhan penelitian. Penelitian mengenai optimalisasi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi sekolah melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian akan di analisis dengan menggolongkan, menajamkan dan membuang yang tidak perlu sehingga data dapat disajikan sebagai proses selanjutnya dalam analisis data penelitian.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010): 147.

⁵¹ Agus Salim, Ali Furon, *Pengantar dan Berfikir Kualitatif dalam Agus Salim: Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006): 22-23.

b. Penyajian Data

Miles dan Huberman menyatakan bahwa proses penyajian data bentuk penyajian data yang sudah terkumpul dari hasil reduksi data yang kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁵² Pada penyajian data ini sebaiknya menggunakan teks naratif yaitu teks yang ditulis dengan singkat, padat dan jelas.

c. Verifikasi / Penarikan kesimpulan

Verifikasi data atau penarikan kesimpulan merupakan sebagai alat mengukur tingkat kevalidan dan kualitas penelitian sehingga penelitian dapat dikatakan berkualitas baik. Oleh karena itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif ini dalam menarik kesimpulan dan verifikasi data menghasilkan dua kemungkinan yaitu menjawab permasalahan penelitian yang telah disusun sebelumnya atau sebaliknya. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini bersifat terbuka adanya perubahan, penambahan, dan mengembangkan kajian.

Dalam buku metopen oleh Rinduan Zein yaitu *Transcript, Coding, Grouping, Comparing* dan *Contrasting*. Setelah melakukan persamaan dan

⁵² Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003): 194.

perbedaan maka selanjutnya peneliti membandingkan penelitian terdahulu untuk menemukan masalah dari literature terdahulu.⁵³

7. Teknik Keabsahan Data

Norman K. Denkin menyatakan bahwa triangulasi data yaitu gabungan maupun kombinas berbagai metode untuk mengkaji suatu kasus penelitian yang terkait dari sudut pandang satu dengan yang lainnya.⁵⁴ Ada 2 (dua) metode triangulasi dalam teknik keabsahan data yaitu pertama, triangulasi data tersebut yaitu triangulasi dengan sumber seperti Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru, Murid dan Wali Murid dan pihak lainnya yang terkait dengan penelitian; Kedua, triangulasi teknik yaitu mengecek data dengan narasumber yang sama dengan cara berbeda.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk memberikan informasi susunan skripsi dengan judul Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari. Sistematika dalam penelitian skripsi ini terdiri dari 5 bab diantaranya sebagai berikut :

⁵³ Rinduan Zain, "Olah data Kualitatif", *e-learning.ftk.uin-suka.ac.id*. Di akses pada 20 Januari 2021 pukul 22.00 WIB.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Pendidikan pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfa Beta, 2015): 246.

Bab Pertama, pendahuluan berisi latar belakang, rumusan Penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian berisi harapan peneliti agar pembaca mampu mengambil manfaat dan informasi mengenai topik penelitian ini, tinjauan pustaka terdahulu berisi sumber-sumber rujukan referensi penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian skripsi ini dan sistematika pembahasan berisi informasi mengenai gambaran umum per Bab yang akan dibahas agar memudahkan pembaca dalam melakukan pencarian dan lebih sistematis.

Bab Kedua berisi Gambaran Umum berisi mengenai gambaran mengenai SDN Gedangan 1 Gedangsari seperti profil sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah dan struktur organisasi sekolah.

Bab Ketiga berisi mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan berisi mengenai penemuan peneliti terkait dengan manajemen sumber daya manusia dari proses perencanaan hingga penilaian kinerja, serta mengetahui hasil dari upaya optimalisasi sumber daya manusia tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik untuk meningkatkan prestasi sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari.

Bab Keempat berisi Penutup berisi simpulan dan saran-saran. Pada bagian simpulan penulis menuliskan kesimpulan secara singkat.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Prestasi Sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari. Maka penulis menyimpulkan Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah di SDN Gedangan 1 Gedangsari sebagai berikut:

1. Optimalisasi manajemen sumber daya manusia di SDN Gedangan 1 Gedangsari melalui perencanaan, pengadaan, pengembangan dan pembinaan, kompensasi, promosi, pemberhentian kerja dan penilaian kinerja pegawai. Perencanaan Pegawai dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunung Kidul. Sekolah hanya melakukan analisis kebutuhan dan kekosongan formasi yang ada, dan kemudian mengajukan kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunung Kidul. Pengadaan Pegawai dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai dilakukan dengan melalui KKG, diklat, workshop, supervise, rapat. Karena sekarang masih pandemic tentunya dengan webinar atau dengan *zoom* atau *google meet*. Promosi Pegawai bahwa SDN Gedangan 1 Gedangsari ada promosi ketika adanya formasi kepala sekolah di SDN

Gedangan 1 Gedangsari sebagai Kepala sekolah maka pendidik yang memiliki kompetensi dan kualifikasi kepala sekolah maka di promosikan di SDN Gedangan 1 Gedangsari. Pemberhentian Pegawai bahwa SDN Gedangan 1 Gedangsari pernah terjadi karena kemauan sendiri karena ingin meningkatkan karir. Kompensasi bahwa SDN Gedangan 1 Gedangsari secara finansial telah diatur oleh peraturan pemerintah. Penilaian Pegawai bahwa SDN Gedangan 1 Gedangsari yaitu melalui penilaian kerja indikator dengan tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai pada tahun yang bersangkutan dan tingkat profesionalitas pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

2. Faktor pendukung yaitu motivasi dan etos kerja yang tinggi serta budaya kerja yang ada di sekolah membuat kami bersemangat untuk kerja sama dan gotong royong yang baik dalam membangun sekolah yang berprestasi. faktor penghambat di SDN Gedangan 1 Gedangsari bahwa kurang lebih ada 3 (tiga) faktor penghambat yaitu Masih ada pendidik yang kurang menguasai IT, kurang memerhatikan pengembangan kompetensi pendidik dan faktor latar belakang keluarga dan lingkungan sosial.
3. Hasil implementasi optimalisasi manajemen sumber daya manusia bahwa untuk meningkatkan prestasi sekolah sudah cukup baik. SDN Gedangan 1 Gedangsari bukan sekedar memprioritaskan kepintaran berpikir atau dikenal IQ, melainkan lebih ditekankan pada pendidikan karakter (EQ) dan peningkatan spiritual (SQ) dan juga SDN Gedangan 1 bersama seluruh warga sekolah mampu menjaga eksistensi sekolah dengan baik dibuktikan dengan

beberapa tahun terakhir sekolah berakreditasi A. Selain itu, seluruh warga sekolah di SDN Gedangan 1 memiliki sikap saling peduli dalam membangun dan mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah dengan semaksimal mungkin.

B. Saran

1. Kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu lebih meningkatkan produktivitas kinerja dengan melalui kegiatan pelatihan, pembinaan dan pengembangan yang dilaksanakan baik internal maupun pemerintah daerah dan pusat.
2. Siswa diharapkan lebih aktif lagi ikutsertakan dalam kegiatan lomba-lomba baik tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi maupun nasional yang nantinya dapat menjadi pertimbangan kegiatan pengembangan peserta didik dalam meningkatkan prestasi sekolah di masa yang akan datang.
3. *Stakeholder* diharapkan untuk lebih meningkatkan koordinasi dan memertahankan komitmen dalam melaksanakan visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditentukan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahirabbil'alamin, Penulis mengucapkan syukur kepada Allah S.W.T. yang memberikan kelancaran dalam melakukan penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga hasil penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi keilmuan dan bermanfaat sebagai literasi tentang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, apabila

terdapat kesalahan yang kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya peneliti mohon maaf, semoga dapat menjadi bahan evaluasi kedepannya. Tidak ada ilmu yang datang selain dari Allah S.W.T.



DAFTAR PUSTAKA

- Anita Sumelvia Dewi. “Pengaruh Kurikulum, Lingkungan Pendidikan dan Sarana Prasarana Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pagu Kabupaten Kediri”, *Jurnal Aplikasi Administrasi* 20 no. 2 (2017).
- Arifin, Imron. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu sosial dan Keagamaan*, Malang: Kalimasahada Press, 1996.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Basuki Jaka Punama. “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah”. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2016): 27-36.
- Debora Suryani Sitinjak, Kelly Sinaga, Friska Purba, Candra Tahya. “Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan bagi Anak-anak di Dumpit, Kabupaten Tangerang”. *Jurnal Mitra* 3, no. 1 (2019): 28.
- Delipiter lase id. “ Pendidikan di era revolusi industri 4.0 “. *Jurnal Sudermann , JCTES* 1 no.1 (2019): 28-43.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

- Erni Widajanti. “Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 7, no. 2, (2007): 105 – 114.
- Faisal, Sanapiah. *Penelitian kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasinya*, Malang: YA3, 1990.
- Fatkuroji. “Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Kebijakan Penataan dan Pemerataan Guru di Kabupaten Semarang”. *Journal of islamic education manajement* 3, no. 1 (2017): 41-57.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. 2004.
- Hanifah, Nanang dan Cucu Suhana. *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Rafika Aditama, 2009.
- Haryono, A. S. “Evaluasi Pendidikan Inklusi Bagi Anak ABK di Provinsi Jawa Tengah”. *Jurnal Penelitian Pendidikan* 32, no. 2 (2015): 119-126.
- Hermawan R. *Pengembangan sumber daya sekolah* . Diambil pada tanggal 27 April 2015, dari http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_13April_2010/Pengembangan_Sumber_Daya_SekolahRuswandi_Hermawan.pdf.
- Hidayatus Shalihah. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN Yogyakarta III”. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 59.

- Kadarman, AM dan Yusuf Udaya. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: Garmedia Pustaka Utama, 1997.
- Kartini Kartono. *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Bandung: CV. Mandar Maju, 1990.
- Mailani, E. “Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Pada Materi Pecahan Melalui Permainan Monopoli Pecahan”. *Jurnal Handayani PGSD FIP UNIMED* 4, no. 1 (2018): 1-14.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Maria, E & Sedyono, E. Pengembangan Model Manajemen Pembelajaran Berbasis TIK di Sekolah Dasar. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2017): 59-71.
- Mujib, Abdul. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kecana, 2008.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Nadeak, Bernadetha. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*, Jakarta: UKI Press, 2019.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Noordiana, M. A. “Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa melalui Pendekatan Metacognitive Instruction”. *Jurnal Pendidikan Matematika STKIP Garut* 5 no.2 (2016): 120-127.

- Nuraeni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan". *Jurnal Idaarah*, III, no. 1 (2019): 125.
- Nurfadilah. "Teori dan Konsep Peserta Didik Menurut Al-Qur'an". *Jurnal EduProf* 1 no. 2 (2019): 20.
- Patilima, Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Purwaningsih. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA N 1 Kota Metro". *Jurnal Dewantara* VII (2019): 137.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2006.
- Ramlah M dan Nur Indah Sari. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri". *Jurnal Dinamis –Journal of Islamic management and bussines* 1, no.1 (2018): 10-17.
- Rinduan Zain. "Olah data Kualitatif", *e-learning.fitk.uin-suka.ac.id*. Di akses pada 7 Maret 2020 pukul 22.00 WIB.
- Salim, Agus dan Ali Furon. *Pengantar dan Berfikir Kualitatif dalam Agus Salim: Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 198.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Sugiyono. *Metode Pendidikan pendekatan Kuantitaif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfa Beta, 2015.
- Sukarna. *Dasar-Dasar Manjemen*, Bandung: PT. Mandar Maju, 1992.

Suparto. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu”. *Jurnal An-Nizom* I, no. 3 (2016): 275.

Sutrisno, Hadi. *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994.

Sri Citra Diah Nandani ,Bambang Setyadin , dan Ahmad Nurabadi.” Analisis Alokasi Alokasi Anggaran Pendidikan dalam Anggaran Pendapatan Belanja ”. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2018): 22-28.

Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2008.

Yusraini. “Implementasi Sumber Daya Manusia: Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan”. *Jurnal Al-Ulum* 1, (2012): 69.