

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS TATA KELOLA DI SDIT SALSABILA 3
BANGUNTAPAN**



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:

ELVIANA PADILAH PUTRI

NIM: 18104090027

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

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elviana Padilah Putri

NIM : 18104090027

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 05 Januari 2023

Yang Menyatakan,



Elviana Padilah Putri

NIM. 18104090027

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elviana Padilah Putri

NIM : 18104090027

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 25 Februari 2023

Yang Menyatakan,



Elviana Padilah Putri

NIM. 18104090027

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Elviana Padilah Putri
NIM : 18104090027
Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS TATA KELOLA DI SDIT
SALSABILA 3 BANGUNTAPAN**

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

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Februari 2023

Pembimbing Skripsi,



Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19790819 200604 1 002

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-1082/Un.02/DT/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TATA KELOLA DI SDIT SALSABILA 3 BANGUNTAPAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ELVIANA PADILAH PUTRI
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090027
Telah diujikan pada : Jumat, 10 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

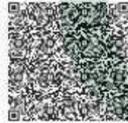
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

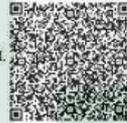
Valid ID: 643e085a82216



Penguji I

Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, S.Pd.I, M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 643ada017040



Penguji II

Irwanto, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 643e05f520e89



Yogyakarta, 10 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumami, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 643e066813e49

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ
نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠¹

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman:

"Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

(Q.S. Al-Baqarah: 30)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya (Solo, 2016).*

PERSEMBAHAN

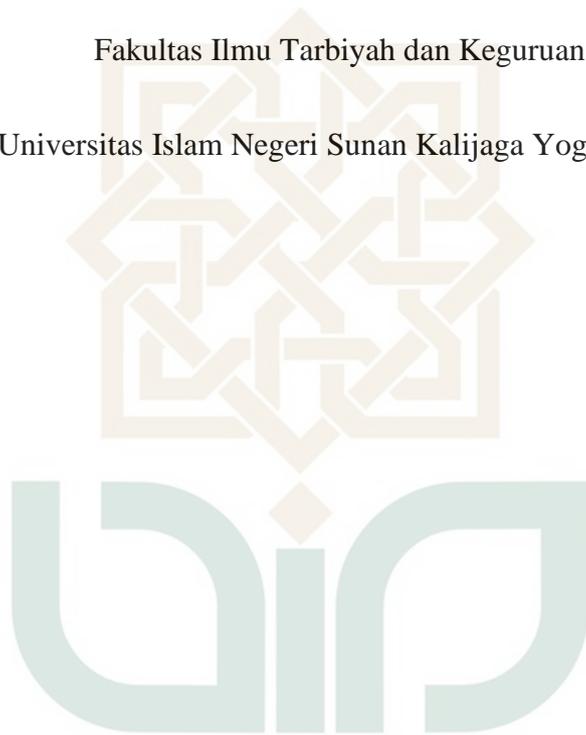
Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Alhamdulillah atas segala nikmat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tata Kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan terbaik untuk umat manusia.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan dan mencapai derajat Strata 1 pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam proses penyusunan skripsi, penyusun mendapatkan bimbingan, bantuan, motivasi, do’a serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu segala kerendahan hati penyusun ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah membantu memberikan motivasi dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi serta dukungan kepada penulis, sehingga penulis menjadi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan, motivasi dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan seluruh proses akademik di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan juga dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.
6. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah membantu saya dengan pelayanan yang diberikan selama menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Kepala SDIT Salsabila 3 Banguntapan beserta seluruh jajarannya yang senantiasa meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
8. Teristimewa kedua orang tua tercinta, Ayah Nasrullah dan Umak Ermiasi yang telah memberikan dorongan dan do'a kepada saya sebagai peneliti, sehingga berhasil menyelesaikan skripsi ini. Sehat selalu Ayah dan Umak.
9. Abang dan adik-adik tercinta, abang Alfi, Riski dan Osi yang turut menyemangati dan mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Keluarga besar dari pihak Ayah dan Umak yang senantiasa mendoakan dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terkhusus Nabila Fauziyyah, Tijanun Baroroh Addakhil, Sebrina Nurmanita, Intan Setia Namira, Ani Tsania Melani Fauziah, Malicha

Zahrotunnisa, Yusra Arsila dan Elisa Syarofah Andalas Putri. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah selama penelitian ini.

12. Kepada keluarga besar LP2KIS Yogyakarta yang senantiasa memberi dukungan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini
13. Kepada teman seperjuangan peneliti, teman-teman prodi MPI 2018 Apta Adhigana yang telah memberikan *support* kepada peneliti.
14. Segenap pihak yang pernah hadir dalam hidup dan turut memberikan doa, dukungan, dan bantuannya. Semoga mendapat balasan berlipat ganda dari Allah SWT.

Yogyakarta, 25 Februari 2023

Peneliti,



Elviana Padilah Putri
18104090027

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Elviana Padilah Putri, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tata kelola di SDIT Salsabila Banguntapan*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2023

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya perkembangan zaman yang dinamis sehingga menuntut setiap sekolah untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan yang ada. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya strategi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia agar sekolah mampu meningkatkan kualitas tata kelolanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) latar belakang pengembangan sumber daya manusia di sekolah, 2) strategi pengembangan sumber daya manusia, 3) hasil strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap tata kelola sekolah.

Adapun penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala kepegawaian dan humas, wakil kepala sarana dan prasarana, wakil kepala kesiswaan, guru wali kelas, guru pendamping dan staff dapur. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini yaitu *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Peneliti menggunakan triangulasi sumber dalam mencapai keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Latar belakang SDIT Salsabila 3 Banguntapan melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah karena adanya kesadaran dari masing-masing individu mengenai perkembangan zaman yang menuntut setiap individu mampu memahami dan mencermati kompetensi apa saja yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan sehingga dapat mengetahui pengembangan apa yang akan dilakukan guna menunjang peningkatan kompetensi masing-masing individu dan juga adanya visi misi sekolah. 2) strategi pengembangan sumber daya manusia di SDIT Salsabila 3 banguntapan terdiri dari 3 tahapan, yaitu analisis kebutuhan, pelaksanaan program pengembangan dan evaluasi program. 3) Hasilnya ialah meningkatnya keempat prinsip tata kelola yaitu nilai keadilan sekolah, nilai transparansi sekolah, nilai akuntabilitas sekolah dan nilai partisipasi sekolah. Hal ini ditandai dengan pelayanan dan akses pendidikan yang diberikan secara merata kepada guru, murid maupun karyawan, terlibatnya guru dan wali murid dalam pengambilan keputusan serta program kerja dan prestasi yang dicapai.

Kata kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tata Kelola

ABSTRACT

Elviana Padilah Putri, *Strategy for Human Resource Development in Improving the Quality of Governance at SDIT Salsabila Banguntapan*. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah Science and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga, 2023

The background of this research is the dynamic development of the times that demands every school to develop human resources according to existing needs. Therefore, a strategy is needed in developing human resources so that schools are able to improve the quality of their governance.

This study aims to find out: 1) the background of human resource development in schools, 2) human resource development strategies, 3) the results of human resource development strategies on school governance.

This research uses qualitative research with a descriptive approach. Research informants were school principals, deputy head of staffing and public relations, deputy head of facilities and infrastructure, deputy head of student affairs, homeroom teacher, accompanying teacher and kitchen staff. Collecting data using observation techniques, interviews and^[L1] documentation. Data analysis in this study namely *data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing/verification*. Researchers use source triangulation to achieve data validity.

The results of the study show that: 1) The background of SDIT Salsabila 3 Banguntapan in carrying out human resource development is due to the awareness of each individual regarding the development of the times which requires each individual to be able to understand and examine what competencies are needed in achieving goals so that they can know development what will be done to support the improvement of the competence of each individual and also the vision and mission of the school. 2) the human resource development strategy at SDIT Salsabila 3 Banguntapan consists of 3 stages, namely needs analysis, program development implementation and program evaluation. 3) The result is an increase in the four principles of governance, namely the value of school justice, the value of school transparency, the value of school accountability and the value of school participation. This is marked by the services and access to education that are given equally to teachers, students and employees, the involvement of teachers and guardians of students in making decisions as well as work programs and achievements.

Keywords: Human Resource Development Strategy, Governance

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka.....	9
E. Kerangka Teori.....	14
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
2. Tata Kelola Sekolah.....	22
F. Metode Penelitian.....	25
1. Jenis Penelitian	25
2. Tempat dan Waktu	26
3. Subjek Penelitian	27
4. Teknik Pengumpulan data	28
5. Teknik Analisis data	31
6. Teknik Keabsahan Data	33
G. Sistematika Pembahasan	34

BAB II GAMBARAN UMUM SDIT SALSABILA 3 BANGUNTAPAN	36
A. Letak Geografis SDIT Salsabila 3 Banguntapan.....	36
B. Sejarah Singkat dan Perkembangan SDIT Salsabila 3 Banguntapan	37
C. Visi dan Misi SDIT Salsabila 3 Banguntapan.....	39
D. Sarana dan Prasarana SDIT Salsabila 3 Banguntapan	41
E. Struktur Organisasi SDIT Salsabila 3 Banguntapan	43
BAB III Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mengoptimalkan Tata Kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan	51
A. Latar belakang adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDIT Salsabila 3 Banguntapan	51
B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.....	54
C. Hasil Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Tata Kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.	79
BAB IV PENUTUP	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	90
C. Kata Penutup	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar subjek penelitian	27
Tabel 2 Daftar Sarana dan Prasarana SDIT Salsabila 3 Banguntapan.....	42
Tabel 3 Daftar Guru dan Pegawai SDIT Salsabila 3 Banguntapan	43
Tabel 4 Daftar Peserta Didik SDIT Salsabila 3 Banguntapan	49
Tabel 5 Daftar kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.....	72
Tabel 6 Daftar Guru Bersertifikasi Pendidikan.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Denah Lokasi SDIT Salsabila 3 Banguntapan	36
Gambar 2 SDIT Salsabila 3 Banguntapan	39
Gambar 3 Struktur Organisasi SDIT Salsabila 3 Banguntapan	43
Gambar 4 Dokumentasi Pekan Dauroh.....	61
Gambar 5 Kegiatan Senior Master Teacher	70
Gambar 6 Kegiatan Senior Master Teacher	71
Gambar 7 Pendampingan, Evaluasi dan Pengembangan Profesoinalisme	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Transkrip wawancara	95
Lampiran II	: Foto Dokumentasi	135
Lampiran III	: Surat Penunjukan Dosen Pembimbing	141
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian	142
Lampiran V	: Kartu Bimbingan Skripsi	143
Lampiran VI	: Sertifikat PKTQ	145
Lampiran VII	: Sertifikat PBAK	146
Lampiran VIII	: Sertifikat Sospem	147
Lampiran IX	: Sertifikat <i>User Education</i>	148
Lampiran X	: Sertifikat PLP-KKN	149
Lampiran XI	: Surat Keterangan Plagiasi	150
Lampiran XII	: Sertifikat IKLA	151
Lampiran XIII	: Sertifikat TOEC	152
Lampiran XIV	: Sertifikat ICT	153
Lampiran XV	: Curriculum Vitae	154

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas pendidikan yang bagus dapat tercapai apabila sebuah sekolah mampu memaksimalkan segala potensi yang ada. Penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tak lepas dari berbagai faktor. Salah satu faktor utama dalam penentuan kualitas pendidikan di sebuah sekolah adalah sumber daya yang dimiliki. Secara umum, globalisasi yang terjadi saat ini menuntut setiap karyawan untuk mampu beradaptasi dengan cepat agar tidak tertinggal. Keteringgalan yang terjadi di sekolah akan berpengaruh kepada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada sehingga hal tersebut berpengaruh pada kualitas pendidikan serta pengelolaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ojo Suparjo yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Efektivitas Kerja Guru TK-Negeri se Kota Bandung” menyebutkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja guru tk-negeri se kota Bandung.²

Penelitian yang dilakukan oleh Ojo membuktikan bahwa setiap sekolah perlu beradaptasi dengan melakukan berbagai cara diantaranya adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia. Globalisasi juga

² Ojo Suparjo, “Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektiviitas Kerja Gutu Tk-Negeri Se Kota Bandung,” *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 2 (2022): 182–89, <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i2.301>.

menuntut setiap sekolah untuk mampu memiliki strategi yang berbeda agar memiliki daya saing serta mampu meningkatkan kualitas tata kelolanya sehingga mampu mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama. Sebuah organisasi atau lembaga memerlukan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

Menurut Adie E. Yusuf dalam bukunya yang berjudul Pengembangan SDM, mutu sumber daya manusia merupakan modal utama (*human capital*) yang sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi.³ Selain itu, hasil penelitian oleh Widarsono yang dipaparkan dalam jurnal Walid Fajar Antariksa menyebutkan bahwa sumber daya manusia berperan penting sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi pasar global dan kompetisi.⁴ Adanya perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks, baik internal maupun eksternal organisasi, mengharuskan setiap karyawan untuk memiliki kompetensi agar dapat membaca dan menangkap fenomena perubahan yang terjadi kemudian mampu menganalisis dan mengantisipasi dampaknya terhadap organisasi tersebut. Untuk menghadapi tantangan abad ke-21, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi agar dapat mengikuti perkembangan zaman.⁵

³ Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, Cet.6; Ed. (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014).

⁴ Walid Fajar Antariksa, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu," *Madrasah* 10, no. 1 (2017): 47, <https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>.

⁵ Yusuf, *Pengembangan SDM*.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentu membutuhkan proses yang panjang. Maka dari itu, salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan memperhatikan sumber daya manusia mulai dari proses rencana perekrutan sampai pemberhentian dalam sebuah lembaga. Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan organisasi atau lembaga. Proses ini juga dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, serta pemberhentian pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna mencapai tujuan individu maupun organisasi atau lembaga.⁶

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana.⁷ Dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia dikenal sebagai tenaga kependidikan atau pegawai. Dalam hal ini, tenaga kependidikan dibagi menjadi dua bagian. Pertama, pendidik yakni guru

⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: PT Bumi Aksara, 2017).

⁷ B. Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 12, no. 2 (2016): 113839.

yang mengajar langsung kepada peserta didik. Kedua, non pendidik seperti pustakawan, laboran, termasuk juga tenaga kebersihan dan tenaga keamanan.⁸

Manajemen personalia atau sumber daya pendidikan memiliki tujuan dalam pengoptimalisasian sistem kerja dalam lembaga pendidikan. Selain itu sumber daya pendidikan juga bertujuan agar tenaga kependidikan dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal dan tetap dalam kondisi yang menyenangkan.⁹ Keberhasilan sekolah atau madrasah juga ditentukan oleh para pengelolanya. Pada era globalisasi saat ini, teknologi berkembang pesat dan siapapun dengan mudah dapat mengaksesnya sehingga banyak bermunculan pesaing baru, yang mana hal ini menuntut setiap sekolah harus meningkatkan kualitas pegawainya agar dapat bersaing dan menjadikan sekolahnya menjadi yang terbaik dari pesaingnya.

Menyadari hal tersebut, maka pengembangan sumber daya manusia, yang mana dalam hal ini adalah para tenaga kependidikan yang ada di sekolah, menjadi unsur yang sangat penting karena tenaga kependidikan merupakan aset penting dalam mencapai tujuan sekolah yang dicantumkan dalam visi dan misi sekolah tersebut. Menurut Tilaar dalam jurnal Epon Ningrum disebutkan bahwa setidaknya ada tiga tuntutan terhadap sumber

⁸ Mohammad Thoha, "Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2017): 169–82, <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>.

⁹ Heni Ani Nuraeni and Lany Polina, "Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2020): 317–34, <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.42-07>.

daya manusia di bidang Pendidikan pada era globalisasi, yaitu sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia yang terus belajar, dan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai *indigeneous*. Ketiga hal ini dapat dicapai dengan cara melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia di instansi tersebut.¹⁰

Pengembangan sumber daya manusia memiliki makna yang luas. Secara umum, pengembangan sendiri dapat dimaknai sebagai sebuah proses jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir agar pegawai mampu mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Veithzal Rivai Zainal menyebutkan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* bahwa manfaat dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah kemudahan perusahaan atau lembaga dalam menghadapi rintangan seperti keusangan atau ketertinggalan karyawan dan lain sebagainya.¹¹

Mengembangkan sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap kualitas organisasi maupun lembaga pendidikan karena senantiasa melakukan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai sebagai kekuatan dalam meningkatkan daya saing. Terutama bagi lembaga pendidikan swasta, pengembangan sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri dimana pihak pengelola harus melakukan berbagai

¹⁰ Epon Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>.

¹¹ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, 3rd ed. (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018).

macam strategi dan mengimplementasikan hal tersebut yang tentunya harus berbeda dengan lembaga lain agar lembaga tersebut memiliki tata kelola yang baik. Dengan adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia di sebuah lembaga, maka dapat dikatakan bahwa lembaga tersebut telah berinvestasi jangka panjang terhadap pegawainya.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Salsabila 3 Banguntapan berdiri pada tahun 2011 silam. SDIT Salsabila 3 Banguntapan merupakan salah satu sekolah swasta yang memiliki kualitas tata kelola yang baik. Hal ini ditandai dengan status akreditasi yang dimiliki SDIT Salsabila 3 Banguntapan yakni A (unggul). Pencapaian akreditasi A tentu tidak lepas dari usaha SDIT Salsabila 3 Banguntapan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar sehingga berhasil mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. SDIT Salsabila 3 Banguntapan melakukan beberapa kegiatan pengembangan sumber daya manusia, diantaranya adalah kegiatan pekan *Dauroh*, kelompok kerja kepala sekolah, wakil kepala dan guru. Kegiatan tersebut tentunya belum cukup dijadikan sebagai penyebab SDIT Salsabila 3 Banguntapan mencapai keberhasilan dalam mengelola sekolah dengan baik. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih dalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Mengapa SDIT Salsabila 3 Banguntapan melakukan pengembangan sumber daya manusia?
2. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di SDIT Salsabila 3 Banguntapan?
3. Bagaimana hasil strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui latar belakang SDIT Salsabila 3 Banguntapan melakukan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.
- c. Untuk mengetahui hasil strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

2. Manfaat penelitian

Dari berbagai hal yang ditemukan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Secara teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di sekolah.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber pembekalan ilmu dan memberikan literatur untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia di sekolah.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di sekolah.
- 2) Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan sekolah mengenai pentingnya mengembangkan sumber daya manusia untuk kebutuhan tata kelola di sekolah.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti sehingga dapat dijadikan modal untuk kehidupan kedepannya.

D. Telaah Pustaka

Penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau institusi tentunya sudah banyak dilakukan dan dikaji oleh peneliti sebelumnya. Adapaun penelitian ini membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola sekolah. Topik penelitian ini sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Adanya upaya pengembangan sumber daya manusia tentunya memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan yang dimiliki oleh organisasi atau instansi, termasuk pada lembaga pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, disebutkan dalam jurnalnya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah” bahwa mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan non pendidik menjadi salah satu cara dalam memperoleh nilai yang optimal bagi individu pendidik dan non pendidik. Menurutnya, sumber daya manusia menjadi komponen yang sangat vital. Hal inilah yang membuat sumber daya manusia harus dikelola secara profesional sehingga mampu menjadi penggerak majunya suatu lembaga pendidikan. Astuti menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan non pendidik dapat menjadi sebuah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan

kemampuan masing-masing individu untuk bertugas.¹² Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti lebih berfokus kepada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola.

Dalam skripsi yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta” oleh Bherta Restu Permatasari menyebutkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu melakukan seminar, pelatihan, *workshop*. Dalam skripsi tersebut dijelaskan juga bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya, dapat dilihat bahwa adanya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Peningkatan kinerja ini dapat dilihat melalui rata-rata presentase karyawan yang dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia dari tahun 2016 sampai 2018. Dimana presentase kinerja pada tahun 2016 memiliki rata-rata 78,5% dan presentase pada tahun 2018 mencapai 82,5%.¹³ Studi sebelumnya serta penelitian yang sedang dilakukan saat ini membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia. Terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Bherta Restu Permatasari

¹² Astuti, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah,” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 604–24, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>.

¹³ Bherta Restu Permatasari, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).

berfokus kepada program pengembangan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan berfokus mengenai strategi yang digunakan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Mala Sari yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” menyimpulkan bahwa di MTs Muhammadiyah Sukarame ini berfokus kepada program kualifikasi yang telah disyaratkan oleh pemerintah dalam pengembangan sumber dayanya. Adapun kegiatan yang dilakukan seperti pengadaan diklat dan workshop. Namun, ada beberapa pendidik yang tidak sesuai dengan kualifikasi.¹⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Mala Sari memiliki topik pembahasan yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni mengenai pengembangan sumber daya manusia, namun ada perbedaan terhadap fokus penelitian. Penelitian ini membahas mengenai program dalam pengembangan sumber daya manusia yang sudah diterapkan di MTs Muhammadiyah Sukarame, yakni program peningkatan kualifikasi pendidik, program penyentaraan dan sertifikasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah mengenai strategi yang digunakan dalam

¹⁴ Mala Sari, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” (UIN Raden Intan Lampung, 2018).

melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ridho Febrianto Wibowo yang dituangkan dalam jurnalnya yang berjudul “Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dengan cara pendampingan dinilai cukup efektif. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan studi kepustakaan sebagai instrumen pengumpulan data.¹⁵ Penelitian ini hanya berfokus kepada pengembangan sumber daya manusia yang dituangkan dalam program pendampingan. Sedangkan fokus penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia yang didalamnya terdapat berbagai program seperti pendidikan dan pelatihan, *workshop*, diklat dan lain-lain. Selain itu penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola.

Penelitian yang dilakukan oleh Husni Sukma Asih yang kemudian di tuangkan dalam skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” membahas mengenai strategi apa saja yang digunakan oleh

¹⁵ Ridho Febrianto Wobowo, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” 2022.

Menwa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam mengembangkan sumber daya manusia serta upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota dengan menggunakan analisis SWOT. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sudah sejalan dengan tujuan organisasi. Adapun metode pengembangan yang dilakukan berfokus pada pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya metode ini, kinerja anggota menjadi meningkat yang ditandai dengan adanya peningkatan kemampuan anggota dalam menjalankan tugas, memiliki sikap disiplin, tanggung jawab dan memiliki fisik dan mental yang kuat.¹⁶ Penelitian ini membahas mengenai strategi apa yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja anggota resimen baik itu dalam hal menjalankan tugas, disiplin dan tanggung jawab serta kuatnya fisik dan mental anggota, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ialah mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Muhammad Sudrajad Abdillah dalam skripsinya yang berjudul “Strategi Pengembangan SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Prestasi Akademik Siswa di MAN Sumenep.” Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pengembangan SDM guru di MAN Sumenep dilakukan dengan beberapa

¹⁶ Husni Sukma Asih, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021).

metode, diantaranya pembinaan, pelatihan dan workshop sehingga dapat dikatakan pengembangan sumber daya manusia di sekolah tersebut tergolong sudah baik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sudrajad Abdillah meneliti mengenai kendala apa saja yang dialami guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi akademik siswa, serta upaya yang dilakukan oleh guru untuk berinovasi dalam mengikuti pelatihan dan juga melaksanakan KBM yang sesuai dengan silabus dan RPP.¹⁷ Penelitian ini memiliki topik pembahasan yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yakni mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia. Namun terdapat perbedaan dari kedua penelitian ini. Penelitian sebelumnya berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran dan prestasi akademik siswa, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus kepada peningkatan kualitas tata kelola sekolah.

E. Kerangka Teori

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Strategi

Stephen P. Robbins mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian strategi sebagai sebuah penentuan tujuan dasar jangka panjang dan juga sasaran sebuah organisasi serta penerimaan dari

¹⁷ Muhammad Sudrajad Abdillah, "Strategi Pengembangan Sdm Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Akademik Siswa Di Man Sumenep," *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* 01 (2021): 1–7, http://theses.uin-malang/2174/7/08410047_pdf.

serangkaian tindakan serta alokasi dari sumber-sumber yang dibutuhkan untuk melaksanakan tujuan tersebut.¹⁸ Robbins mengatakan bahwa strategi dapat dibagi menjadi dua model yakni model perencanaan (*planning mode*) dan model yang berkembang sesuai dengan keadaan lingkungan (*evolutionary mode*). Pada *planning mode*, perumusan rencana dilakukan dengan sistematis oleh manajer yang kemudian rencana ini akan menjadi pedoman bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, model ini sudah tidak banyak digunakan oleh organisasi karena dirasa kurang tepat. Hal ini dikarenakan melihat perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat, membuat banyak informasi bermunculan sehingga hal ini berpengaruh terhadap rencana yang sudah dilakukan oleh para manajer sebelumnya. Perubahan lingkungan yang kompleks inilah yang menyebabkan kurang tanggapnya manajer dalam menyerap informasi yang bermunculan dengan lengkap dan akurat sehingga muncullah *evolutionary mode* yakni sebuah model strategi yang dikembangkan sesuai dengan lingkungan yang ada. Dalam *evolutionary mode* ini, semua rencana yang dibuat tidaklah tetap, dengan kata lain rencana ini disusun dengan asumsi keadaan lingkungan pada saat itu dan kemudian dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

¹⁸ Agus Joko Purwanto, *Teori Organisasi*, 2nd ed. (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010).

Kemudian Gareth R. Jones memiliki defenisi yang berbeda dengan Robbins. Ia mengemukakan defenisi mengenai strategi sebagai sebuah keputusan serta tindakan para manajer secara spesifik dengan menggunakan keahlian utama (*core competence*) untuk mencapai keunggulan kompetitif yang mampu mengalahkan pesaing.¹⁹ Jones berpendapat bahwa strategi yang dibuat harus memiliki hal-hal yang dapat memuaskan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan organisasi tersebut. Dari pengertian strategi yang dikemukakan oleh Robbins dan Jones dapat dilihat beberapa perbedaan, diantaranya adalah adanya *core competence* yang dimiliki sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. *Core competence* sendiri dapat dimaknai sebagai sebuah kemampuan atau keterampilan dalam membuat aktivitas sehingga mampu menciptakan keunggulan organisasi berupa efisiensi, inovasi ataupun tanggung jawab dan lain sebagainya. Hal ini juga dapat menjadikan organisasi mengembangkan kompetensi-kompetensi yang ada guna mempertahankan dan menambah keunggulan kompetitifnya.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai.²⁰ Pengembangan

¹⁹ Purwanto.

²⁰ Luluk Fauziah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Perekonomian Di Kabupaten Pematang," *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers Fakultas Ekonomi Universitas Tidar*, 2019, 439–41.

sumber daya manusia adalah kegiatan yang sangat dianjurkan untuk dilaksanakan dalam setiap organisasi. Kegiatan ini memiliki tujuan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) serta keterampilan (*skill*) dari masing-masing individu meningkat sehingga dapat menyesuaikan diri dan mampu mencapai tujuan dengan maksimal.²¹ Menurut Susan (2012) dalam jurnal Yostan A. Laloba menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan menyeluruh dimana hal tersebut bertujuan untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, serta lingkungan secara efektif dan produktif untuk mencapai tujuan serta sasaran dari organisasi tersebut.²² Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu untuk mencapai tujuannya. Menurut Adie E. Yusuf dalam bukunya, pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah aktifitas pembelajaran yang terorganisir yang bertujuan untuk perbaikan kinerja serta pertumbuhan pribadi di sebuah organisasi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pekerjaan, baik secara individual maupun organisasi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kerangka

²¹ Eka Fardina, "Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di SDIT Al-Hilmi Dompu) Tahun Pelajaran 2018/2019" (UIN Mataram, 2019).

²² Yostan A Labola, "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>.

kerja yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuannya sebagai sarana perluasan pendayagunaan modal manusia baik secara individual maupun organisasional.²³

Lawrence menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan sebagai peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Kemudian Ronald R. Sims menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dirancang melalui informasi analisis jabatan yang berkaitan dengan kebutuhannya dalam melakukan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja anggotanya. dapat meningkatkan kinerja. Ada beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah untuk memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan. Secara lebih khusus, berikut adalah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Adie E.

Yusuf:

- 1) Mengembangkan sumber daya manusia sebagai modal agar dapat meningkatkan produktifitas organisasi.
- 2) Untuk membantu baik individual, kelompok maupun organisasi dalam mengantisipasi, mengadaptasi, dan menciptakan perubahan.
- 3) Meningkatkan kualitas hidup individual karyawan.

²³ Yusuf, *Pengembangan SDM*.

Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia ini memungkinkan individu dan organisasi menghasilkan output yang maksimal melalui investasi sumber daya yang tidak terbatas.²⁴ Kegiatan pengembangan sumber daya manusia identik dilakukan dengan mengadakan berbagai pelatihan yang tentunya dapat meningkatkan kemampuan atau kemampuan masing masing individu.

c. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Model pengembangan sumber daya manusia yang akan dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan yang ada agar efektif sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia terdiri dari dua metode, yakni pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan metode yang pada dasarnya dapat memberikan perubahan sikap dan perilaku anggota. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran bertahap yang bertujuan agar setiap anggota mendapatkan keahlian sesuai dengan tugasnya.²⁵

Setiap organisasi harus mempunyai strategi agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Dr. Afriza dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam

²⁴ Yusuf.

²⁵ Suwanto and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Organisasi”, setidaknya ada tiga tahapan pada kegiatan pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia, yakni:²⁶

1) Analisis kebutuhan

Secara umum, tahapan ini dilakukan untuk mengetahui jenis kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi. Secara khusus, jenis kebutuhan pengembangan ada tiga yaitu *general treatment need*, *oversable performance discrepancies*, dan *future human resources needs*. Pertama, *general treatment need* yaitu sebuah penilaian kebutuhan pengembangan yang ditujukan untuk seluruh karyawan tanpa membeda-bedakan pekerjaan dari masing-masing individu. Kedua, *oversable performance discrepancies* yaitu jenis kebutuhan pengembangan berdasarkan kebutuhan setiap individu. Kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan mengamati hasil kinerja individu dengan cara wawancara maupun meminta individu mengevaluasi hasil pekerjaannya sendiri. Dengan kata lain, jenis kebutuhan *oversable performance discrepancies* berbanding terbalik dengan jenis kebutuhan *general treatment need*. Ketiga, *future human resources needs* yaitu jenis kebutuhan yang berhubungan dengan sumber daya manusia di masa depan. Jenis ini tidak ada hubungannya dengan

²⁶ Muhammad; Haslinah; Rezeki, Fitri; Yusup and Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*, vol. 1 (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021).

ketidakcocokan kinerja.

2) Mendesain program pengembangan

Selain melakukan Pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu: (1) *On the Job Training*, (2) *Vestibule*, (3) *apprenticeship*, serta (4) *classroom methods*. Pertama, *on the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan oleh atasan maupun rekan kerja yang lebih senior dan sudah memiliki banyak pengalaman kepada karyawan. Pelatihan ini dilaksanakan langsung di tempat kerja sehingga dapat meminimalisir biaya. Pelatihan model *on the job training* menargetkan agar setiap peserta pelatihan mampu meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya.

Kedua, *Vestibule* merupakan pelatihan dimana setiap pesertanya berhadapan langsung dengan alat-alat, bahan serta kondisi sebenarnya. Pelatihan ini bersifat teknikal yang bertujuan untuk menambah keahlian khusus peserta pelatihan.

Dengan kata lain, *vestibule* juga dapat dimaknai sebagai simulasi. Simulasi dapat dipahami sebagai suatu kegiatan sebagai contoh yang dibuat sedemikian rupa sehingga hampir sama dengan keadaan sesungguhnya. Ketiga, *apprenticeship* atau magang yakni pelatihan yang dilakukan langsung dengan orang yang berpengalaman. Pelatihan ini dilakukan oleh

karyawan yang memiliki kebutuhan atau keterampilan khusus. Pelatihan jenis ini menggabungkan antara on the job training dengan pengalaman. Keempat, *classroom methods* yakni pelatihan yang dilakukan di ruangan dalam bentuk ceramah atau diskusi. Penyampaian dengan satu arah merupakan ciri-ciri dari pelatihan ini, dimana pelatih akan menyampaikan informasi dan pengetahuan pada peserta.

3) Evaluasi efektifitas program

Program pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilaksanakan harus di evaluasi agar mengetahui apakah pelatihan itu efektif dan sudah meraih target atau tujuan organisasi. Evaluasi program juga dapat membantu karyawan untuk menyadari keahliannya yang kemudian karyawan tersebut harus meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi efektifitas program adalah sebagai berikut:

- (a) Tingkat kesenangan peserta pelatihan.
- (b) Tingkat pengetahuan yang didapatkan dari pelatihan.
- (c) Perilaku yang dihasilkan dari proses pelatihan.
- (d) Hasil yang terlihat dari individu atau organisasi.

2. Tata Kelola Sekolah

Melihat adanya perubahan lingkungan yang senantiasa

berubah, organisasi diharuskan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian yang kemudian diharapkan dapat menghasilkan pengelolaan yang lebih baik lagi serta maksimal sehingga dapat meningkatkan kemampuan kompetitifnya. Jika dilihat secara teknokratis, Kooiman (1993) menyebutkan bahwa tata kelola atau *governance* dapat dimaknai sebagai sebuah upaya yang dilakukan oleh aktor sosial, politik maupun administratif yang bertujuan untuk membimbing, mengarahkan, mengontrol ataupun mengelola masyarakat.²⁷ Sementara itu, Fukuyama menyebutkan bahwa kemampuan pemerintah dalam menyusun dan menegakkan aturan, memberikan pelayanan tanpa melihat apakah pemerintah itu demokratis atau tidak dapat diartikan sebagai tata kelola. Sedangkan *governance* jika dilihat secara terminology dapat dipahami dalam konteks yang berhubungan dengan regulasi dan kontrol.²⁸

Menurut Satono Nugrohadi ada empat prinsip utama tata kelola pemerintahan yang dapat diadopsi dalam tata kelola sekolah, antara lain sebagai berikut:²⁹

a. Keadilan (*fairness*)

Prinsip keadilan berorientasi pada akses atas pendidikan, dimana setiap sekolah memiliki kewajiban untuk memberikan

²⁷ Lilis Widyawati Dwi Lestari and Bernardus Yulianto Nugroho, "Implementasi Kebijakan Tata Kelola Guru PNS Pada Tingkat Sekolah Dasar Dalam Rangka Penyediaan Guru Secara Merata Di Kabupaten Malang" 15, no. 10 (2021): 36–40.

²⁸ Lestari and Nugroho.

²⁹ Saptono Nugrohadi, "Rekonstruksi Tata Kelola Sekolah Sebagai Upaya Pengembangan Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal" (Universitas Kristen Satya Wacana, 2016).

pelayanan yang adil terhadap siswa maupun tenaga pendidik dan kependidikan. Adil yang dimaksud adalah tidak membeda-bedakan latar belakang agama, ras, gender dan lain sebagainya. Prinsip keadilan ini bertujuan agar akses terhadap pendidikan lebih terbuka. Selain itu, prinsip keadilan pada tata kelola sekolah juga bertujuan agar sekolah memperlakukan siswa dan juga guru tanpa membeda-bedakan pada setiap kegiatan yang dilaksanakan.

b. Transparansi (*transparency*)

Dalam ruang lingkup sekolah, prinsip transparansi merujuk pada keadaan komunikasi yang terbuka antar setiap pihak yang terkait dengan kepentingan pendidikan untuk mengetahui proses dan hasil pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah. Prinsip transparan fokus kepada pemberian akses informasi yang jelas dan terbuka mengenai setiap proses yang terjadi dalam kehidupan sekolah. Transparan dalam tata kelola sekolah berarti terbuka

dalam mengelola suatu kegiatan melalui penyediaan informasi serta menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi yang akurat.

c. Akuntabilitas (*accountable*)

Akuntabilitas dapat dimaksani sebagai kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang dijalankan organisasi. Prinsip akuntabilitas pada tata kelola sekolah merujuk kepada seimbangannya antara jumlah siswa dengan

jumlah pendidik, sarana prasarana, maupun sumber daya lainnya. Depdiknas menyebutkan bahwa tujuan dari akuntabilitas adalah mendorong agar terbentuknya akuntabilitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki sekolah. Hal tersebut tentu menjadi salah satu syarat terciptanya sekolah yang baik. Maka penyelenggara sekolah harus bisa mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada publik.

d. Partisipasi (*participation*)

Partisipasi merupakan proses keterlibatan secara aktif antara warga sekolah dengan masyarakat, baik secara individu maupun kolektif dalam pengambilan keputusan maupun dalam pembuatan kebijakan pendidikan di sekolah. Prinsip partisipasi dalam tata kelola sekolah dapat dilihat dari keikutsertaan serta keterlibatan setiap anggota sekolah dan masyarakat untuk mencapai tujuan. Komite menjadi perwakilan masyarakat dalam keterlibatan di setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang

dan perilaku yang diamati.³⁰ Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang penyajian hasilnya berbentuk deskriptif naratif.³¹ Sedangkan penelitian deskriptif memiliki tujuan agar dapat memberikan gambaran atau deskripsi dari sebuah fenomena yang terjadi serta tidak ada penambahan atau manipulasi dari pihak tertentu.

Pemilihan metode tersebut merupakan wujud usaha peneliti untuk mendeskripsikan mengenai latar belakang adanya pengembangan sumber daya manusia, strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia dan bagaimana implikasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

2. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan yang beralamat di Jl. Gatotkaca RT 10 RW 34 Jurugentong Banguntapan. Berdasarkan pra observasi peneliti menyimpulkan bahwa SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta sudah melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dapat menunjang tata kelola sekolah tersebut. Oleh karena itu, sekolah ini memenuhi kriteria untuk dilakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2022 hingga selesai.

³⁰ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*, ed. 1, Cet (PT Bumi Aksara, 2017).

³¹ Salim and Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 5th ed. (Bandung: Citapustaka Media, 2012).

3. Subjek Penelitian

Menurut Rifa'i Abubakar subjek penelitian adalah orang yang responden.³² Adapun subjek pada penelitian ini adalah kepala sekolah sebagai informan utama, wakil bidang kepegawaian, wakil bidang sarana dan prasarana, wakil bidang kesiswaan, guru wali kelas, guru pendamping dan staff dapur di SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang berawal dari pengambilan sampel dari sedikit yang kemudian bertambah apabila ada yang diberikan oleh sampel sebelumnya dirasa belum sesuai dengan yang dibutuhkan.³³

Tabel 1 Daftar subjek penelitian

No	Subjek	Jumlah	Nama
1.	Kepala Sekolah	1	Pandi Kuswoyo, M.Pd.I
2.	Wakil Bidang Kepegawaian dan Humas	1	M. Zaenuri, S.Pd.Si

³² Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, 2021.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif* (Bandung: Alfabeta, 2020).

3.	Wakil Bidang Sarana dan Prasarana	1	Syahir Rofiuddin, S.Pd., M.S.I
4.	Wakil Bidang Kesiswaan	1	Nur Kholis, M.Pd.I
5.	Wali Kelas 1 D	1	Juni Lestari
6.	Guru Pendamping	1	Wasilatur Rochmah
7.	Staff Dapur	1	Mbah Pon

4. Teknik Pengumpulan data

a. Observasi

Metode observasi merupakan Teknik pengumpulan data dengan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan subjek, ruang, waktu, tempat, peristiwa, kegiatan, tujuan, dan perasaan yang didapatkan secara langsung di lapangan. Metode observasi adalah

metode pengumpulan data yang digunakan untuk menampung data-data yang didapatkan melalui pengindraan dan pengamatan.³⁴

Menurut Burus, observasi dapat membantu peneliti dalam mendokumentasikan dan merefleksikan kegiatan interaksi subjek secara sistematis.³⁵

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi

³⁴ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya.*, 1st ed. (Jakarta: Prenada Media Group, 2007).

³⁵ Basrowi and Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 1st ed. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008).

partisipasi pasif yaitu peneliti hanya bertindak sebagai pengamat tanpa mengambil bagian dalam interaksi dengan objek penelitian.³⁶

Tujuan pengamatan ini adalah untuk mengamati dan memahami peristiwa secara cermat dan mendalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan. Adanya observasi dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa data dan informasi yang tidak terungkap secara detail dalam wawancara seperti program-program yang ada di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan cara utama dalam pengumpulan data penelitian kualitatif. Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan maksud tertentu yang terdiri dari pewawancara sebagai pemberi pertanyaan dan yang di wawancarai sebagai pemberi jawaban. Wawancara digunakan untuk memahami persepsi, perasaan, dan pengetahuan orang-orang tentang permasalahan yang di teliti.

Wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara tak terstruktur atau wawancara mendalam.

Wawancara tak terstruktur adalah wawancara yang tidak

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*, 3rd ed. (Bandung: Alfabeta, 2019).

memerlukan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis atau dapat juga dikatakan wawancara yang bebas. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah sebagai informan utama, wakil bidang kepegawaian, kesiswaan, sarana dan prasarana. Dalam pengumpulan datanya, peneliti hanya menggunakan pedoman wawancara yang berupa pertanyaan-pertanyaan terkait dengan permasalahan penelitian. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai latar belakang adanya pengembangan sumber daya manusia di SDIT Salsabila Banguntapan, strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan serta implikasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan dan lain sebagainya.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan cara pengumpulan data mengenai permasalahan yang diteliti berupa catatan-catatan penting, sehingga data yang diperoleh lengkap, sah dan bukan berdasarkan pemikiran. Dokumen digunakan sebagai bahan informasi penunjang berupa potografi, video, film, memo, surat, *diary*, rekaman kasus klinis dan sebagainya.³⁷ Dokumen juga dapat diartikan sebagai setiap catatan yang tertulis baik yang

³⁷ M. Djunaidi Ghony and Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 3rd ed. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016).

dipersiapkan maupun tidak yang berhubungan dengan suatu peristiwa masa lalu untuk kebutuhan penelitian.

Peneliti perlu menggunakan metode dokumentasi untuk menunjang informasi dan data-data yang telah didapatkan melalui observasi dan wawancara. Data-data yang peneliti terima dari informan bisa berupa tulisan manual maupun elektronik gambar dan file dokumen lainnya. Seperti, profil sekolah, visi dan misi sekolah, struktur organisasi sekolah, keadaan guru, keadaan staf, keadaan siswa, sarana dan prasarana sekolah dan dokumen lain yang berhubungan dengan kegiatan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang ada di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

5. Teknik Analisis data

Data-data yang terkumpul melalui observasi, wawancara dan dokumentasi perlu dilakukan analisis data. Menurut Bogdan, analisis data adalah sebuah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dipahami dan diinformasikan ke orang lain.³⁸ Miles dan Huberman mengemukakan aktifitas analisis data terdiri dari *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verivication*. Peneliti menggunakan model interaktif dalam analisis datanya. Analisis data dilakukan secara interaktif serta berlangsung secara terus menerus sampai tuntas dengan

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*.

memperhatikan hasil data yang dikumpulkan. Langkah-langkah analisis data sebagai berikut:

a. *Data collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data pada penelitian kualitatif dilakukan dengan observasi, wawancara secara mendalam, dan dokumentasi. Pengumpulan ini dilakukan dengan rentan waktu tertentu hingga data yang diperoleh dirasa cukup.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang ditemukan akan semakin banyak apabila peneliti berada lama dilapangan. Maka dari itu perlu adanya pencatatan secara teliti dan rinci. Mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada data yang penting. Reduksi data ini memberikan gambaran yang lebih jelas, sehingga dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Langkah selanjutnya adalah penyajian data. Sugiyono menyebutkan bahwa pada penelitian kualitatif, penyajian data biasa disajikan dalam bentuk bagan, uraian singkat, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.³⁹ Miles dan Huberman mengemukakan bahwa pada penelitian kualitatif yang paling sering digunakan dalam penyajian data adalah dengan teks yang bersifat

³⁹ Sugiyono.

naratif.⁴⁰

d. *Conclusion Drawing* (Penarikan kesimpulan)

Pada penelitian kualitatif, menurut Miles dan Huberman tahap terakhir yakni penarikann kesimpulan. kesimpulan adalah sebuah temuan yang bersifat sementara. Temuan baru tersebut dapat berupa gambaran umum suatu objek yang awal masih samar-samar kemudian setelah diteliti menjadi jelas (deskripsi), dapat berupa hubungan yang kasual (interaktif) dan berupa hipotesis atau teori.⁴¹

6. Teknik Keabsahan Data

Data-data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis dan dilakukan keabsahan data agar terhindar dari kesalahan atau kekeliruan. Pengecekan keabsahan data dilakukan menggunakan Teknik triangulasi. Menurut Denzin pelaksanaan Teknik triangulasi ini memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.⁴²

Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk melihat keabsahan penelitian ini. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pandangan orang lain.

⁴⁰ Sugiyono.

⁴¹ Sugiyono.

⁴² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012).

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran dalam bentuk yang sistematis serta terstruktur agar dapat dipahami dengan mudah. Sistematika pembahasan sendiri terbagi menjadi lima bab,

Bab I adalah bab pendahuluan, dimana didalamnya terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, telaah Pustaka, kerangka teori, metode penelitian serta sistematika pembahasan. Pembahasan yang ada di latar belakang ialah mengenai masalah yang akan diteliti serta alasan mengapa masalah tersebut perlu diteliti. Sedangkan rumusan masalah berisi tentang pertanyaan yang muncul dari pemaparan latar belakang. Kemudian tujuan dan manfaat penelitian berisi tentang hal yang ingin dicapai dan juga manfaatnya oleh peniliti. Lalu telaah Pustaka berisi tentang pembahasan penelitian serta artikel ilmiah yang relevan yang telah diteliti sebelumnya untuk menentukan gap dari penelitian sebelumnya. Selanjutnya kajian teori terkait penelitian dan juga metode penelitian serta sistematika pembahasan yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

Bab II membahas mengenai gambaran umum seputar SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta dan membahas tentang sekolah tersebut berdasarkan temuan lapangan, serta situasi dan kondisi terkini seperti letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, struktur internal sekolah, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana sekolah tersebut.

Bab III membahas mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan pertanyaan penelitian didalam rumusan masalah. Dalam bab ini, akan disajikan mengenai Latar Belakang adanya Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Implikasi Strategi Sumber Daya Mnausia dalam Meningkatkan Kualitas Tata Kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

Bab IV membahas mengenai penutup yang berisikan kesimpulan serta saran dan juga daftar pustaka.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan peneliti mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan, melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa:

1. Latar belakang SDIT Salsabila 3 Banguntapan melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah karena adanya kesadaran dari masing-masing individu mengenai perkembangan zaman yang menuntut setiap individu mampu memahami dan mencermati kompetensi apa saja yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan sehingga dapat mengetahui pengembangan apa yang akan dilakukan guna menunjang peningkatan kompetensi masing-masing individu. Selain itu, adanya visi misi lembaga menjadi alasan juga mengapa SDIT Salsabila 3 Banguntapan melakukan Pengembangan sumber daya manusia
2. Strategi pengembangan sumber daya manusia di SDIT Salsabila 3 Banguntapan dilakukan dengan cara menganalisis kebutuhan, pelaksanaan program pengembangan, dan evaluasi program.
 - a. Analisis kebutuhan pengembangan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan dilakukan berdasarkan kebutuhan seluruh sumber

daya manusia yang ada disekolah tersebut, baik kepala sekolah, pendidik dan karyawan. Anaalisis kebutuhan juga dilakukan berdasarkan kebutuhan masing-masing individu berdasarkan tugas pokok dan fungsinya serta analisis kebutuhan berdasarkan kebutuhan jangka panjang.

- b. Program pengembangan sumber daya manusia di SDIT Salsabila 3 Banguntapan meliputi Pekan Dauroh, Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Kelompok Kerja Waka, Kelompok Kerja Guru, Magang, Diklat, Pelatihan, Pembinaan, Pendidikan Profesi Guru.
- c. Kegiatan evaluasi yang di lakukan bertujuan untuk memberikan *feedback* antara individu dengan sekolah sehingga semua elemen dapat berkembang, baik itu dari masing-masing individu maupun sekolah. Evaluas dilakukan secara berkala. Ada kegiatan evaluasi dan monitoring yang dilakukan harian, evaluasi harian dilakukan per unit belajar. Kemudian ada evaluasi yang dilakukan per tiga bulan, per enam bulan dan evaluasi pertahun.

3. Hasil Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDIT Salsabila

3 Banguntapan terhadap peningkatan kualitas tata kelola yaitu:

- a. Meningkatnya nilai keadilan sekolah
- b. Meningkatnya nilai transparansi sekolah
- c. Meningkatnya nilai akuntabilitas sekolah
- d. Meningkatnya nilai partisipasi sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan hasil kesimpulan terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tata kelola di SDIT Salsabila 3 Banguntapan, terdapat beberapa saran dari peneliti adalah sebagaimana yang disebutkan dibawah ini:

1. Pada penelitian ini hanya sebatas untuk mengetahui pengembangan apa saja yang dilakukan oleh SDIT Salsabila 3 Banguntapan. Namun tidak meneliti lebih jauh bagaimana strategi yang akan dilakukan apabila terjadi perubahan lingkungan yang signifikan. Oleh karena itu, peneliti sarankan untuk penelitian selanjutnya bisa dispesifikasikan strategi yang digunakan oleh sekolah jika mendapati perubahan lingkungan yang signifikan
2. Hendaknya semua indivisu yang ada disekolah memahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Kemudian menerapkan ilmu-ilmu yang sudah didapatkan pada saat pelatihan dan lainnya dalam melakukan tugas masing-masing
3. Hendaknya pihak sekolah memberikan pelatihan yang sesuai dengan keadaan yang dialami. Agar dapat memiliki daya saing yang kuat dan unggul, sehingga tidak ketinggalan dengan keadaan yang sekarang.

C. Kata Penutup

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang sudah memberikan nikmat kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini. kemudian Shalawat kepada Rasulullah SAW yang syafaatnya senantiasa kita nantikan di hari kemudian.

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu penyusunan skripsi ini dengan lancar. Terutama peneloiti sampaikan terimakasih kepada Kampus tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga dan semua pihak di SDIT Salsabila yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. oleh karena itu, peneliti berharap agar diberikan kritik dan saran yang membangun. Harapannya dengan selesainya tugas akhir ini, dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak, terutama untuk penelitian selanjutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Muhammad Sudrajad. "Strategi Pengembangan Sdm Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Akademik Siswa Di Man Sumenep." *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* 01 (2021): 1–7. http://theses.uin-malang/2174/7/08410047_pdf.
- Abubakar, Rifa'i. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2021.
- Ani Nuraeni, Heni, and Lany Polina. "Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2020): 317–34. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.42-07>.
- Antariksa, Walid Fajar. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu." *Madrasah* 10, no. 1 (2017): 47. <https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>.
- Asih, Husni Sukma. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Resimen Mahasiswa Satuan 03 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Astuti. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 604–24. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>.
- Basrowi, and Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. 1st ed. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.
- Bungin, M. Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- "Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Kemdikbudristek," n.d. <https://ppg.kemdikbud.go.id>.
- Fardina, Eka. "Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di SDIT Al-Hilmi Dompu) Tahun Pelajaran 2018/2019." UIN Mataram, 2019.
- Fauziah, Luluk. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Perekonomian Di Kabupaten Pemalang." *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers Fakultas Ekonomi Universitas Tidar*, 2019, 439–41.
- Ghony, M. Djunaidi, and Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 3rd ed. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Ed. 1, Cet. PT

- Bumi Aksara, 2017.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Labola, Yostan A. “Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (2019).
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>.
- Lestari, Lilis Widyawati Dwi, and Bernardus Yulianto Nugroho. “Implementasi Kebijakan Tata Kelola Guru PNS Pada Tingkat Sekolah Dasar Dalam Rangka Penyediaan Guru Secara Merata Di Kabupaten Malang” 15, no. 10 (2021): 36–40.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Ningrum, Epon. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.” *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>.
- Nugrohadhi, Saptono. “Rekonstruksi Tata Kelola Sekolah Sebagai Upaya Pengembangan Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal.” Universitas Kristen Satya Wacana, 2016.
- Permatasari, Bherta Restu. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Purnama, B. “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 12, no. 2 (2016): 113839.
- Purwanto, Agus Joko. *Teori Organisasi*. 2nd ed. Jakarta: Universitas Terbuka, 2010.
- Rezeki, Fitri; Yusup, Muhammad; Haslinah; and Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Vol. 1. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.
- Salim, and Syahrudin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 5th ed. Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- Sari, Mala. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.” UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Septyanto, Dihin. “Modul Manajemen Strategik.” Universitas Esa Unggul, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D*

Dan Penelitian Pendidikan). 3rd ed. Bandung: Alfabeta, 2019.

Suparjo, Ojo. “Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Guru Tk-Negeri Se Kota Bandung.” *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 2 (2022): 182–89. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i2.301>.

Suwanto, and Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Thoha, Mohammad. “Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2017): 169–82. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>.

Wobowo, Ridho Febrianto. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” 2022.

Yusuf, Adie E. *Pengembangan SDM*. Cet.6; Ed. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.

Zainal, Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 3rd ed. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018.

