

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH  
KARANGBENDO BAGUNTAPAN**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**Ach Faisol**

Nim : 18104090055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ach Faisol

NIM :18104090055

Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Jika ternyata dikemudian hari terbukti plagiasi maka saya bersedia untuk ditinjau kembali hak keserjanaannya.

Yogyakarta, 15 November 2023

  
METERAL  
TEMPEL  
PE9AKX671395080 Ach Faisol  
NIM: 18104090055

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## 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 bimbingan, maka selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ach Faisol  
Nim : 18104090055

Judul Skripsi : "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN  
MUTU PENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH  
KARANGBENDO 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 berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 15 November 2023  
Pembimbing Skripsi,



Muhamad Iskhak, M.Pd  
NIP. 19671226 199203 1 001

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



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-3596/Un.02/DT/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN MUTU  
PENDIDIKAN Di SD MUHAMMADIYAH KARANGBENDO BANGUNTAPAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ACH FAISOL  
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090055  
Telah diujikan pada : Jumat, 01 Desember 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Muhamad Iskhak, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 6576a954f9915



Penguji I  
Rinduan Zain, S.Ag, MA.  
SIGNED

Valid ID: 657baefeecc7d



Penguji II  
Nora Saiwa Jannana, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 657aac524afb11



Yogyakarta, 01 Desember 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 657fac50a66fb4

## MOTTO

“Apapun (kesulitan hidup) yang membuatmu menderita asalkan tidak  
membunuhmu, akan menjadikanmu lebih kuat”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

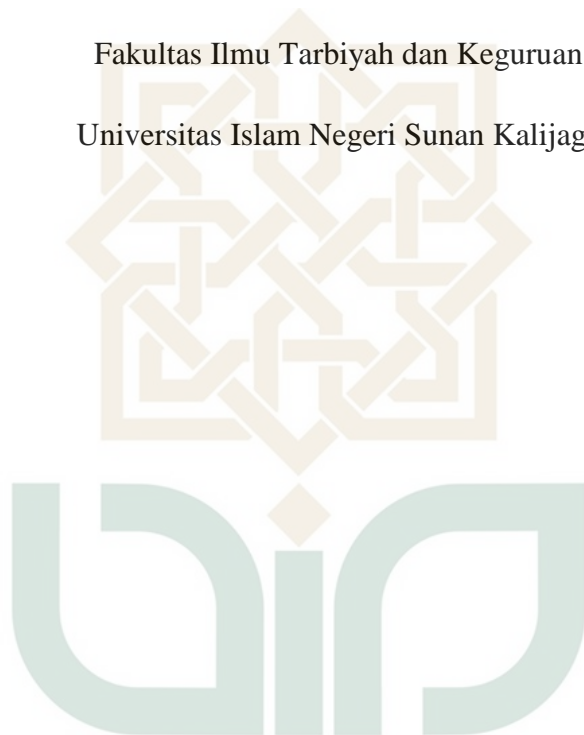
**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Almamaterku tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ. الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ  
أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَاحِدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَا نَبِيَّ بَعْدَهُ

*Alhamdulillah*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karna dengan berkat maunahnya penulis bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan”** di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan Salam semoga tetap terus mengalir deras kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dan mengangkis dari alam hewani menuju alam insani dengan membawa agama Islam. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin. S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di UIN Sunan Kalijaga.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, yang telah membantu memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu memberikan banyak motivasi dan ilmu pengetahuan kepada penulis di kampus Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Edy Yusuf Nur SS, MM, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan semangat dan support kepada peneliti dalam merancang skripsi.
5. Bapak Muhammad Iskhak M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan motivasi arahan, dukungan, bimbingan, saran dan masukan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas bantuan dan layanan yang diberikan selama ini.
7. Bapak Sunardi S.Pd, Kepala Sekolah SD Karangbendo Banguntapan beserta dewan guru dan karyawan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Umaruddin, dan Ibu Maryati yang selalu memberikan doa dan nasehat serta pengorbanan dalam segala hal yang tidak dapat dibandingkan dengan persembahan kecil ini.



9. Adik laki-laki penulis tercinta Ach Busthomi, yang selalu menemani dengan canda tawa dan memberikan dukungan tanpa lelah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman angkatan 2018 Apatha Adighana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan.
11. Teman-teman FKMSB Wilayah Yogyakarta yang membimbing dan mengenalkan penulis ke dunia kampus.
12. Semua pihak yang membantu.

Penyusunan penulisan skripsi ditulis sebaik-baiknya, namun tentu masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semuanya dengan sebaik-baik balasan, baik di dunia dan akhirat. Amin

Yogyakarta, 07 Desember 2023

Penulis



Ach Faisol  
18104090055

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

**Ach Faisol**, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan*, Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Penelitian ini berangkat dari realitas lapangan yang menggambarkan urgensi pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen mutu pendidikan. Melalui pemahaman mendalam terhadap dinamika di lapangan, penelitian ini untuk mengeksplorasi dan menganalisis dampak positif yang dapat dihasilkan dari penerapan manajemen sumber daya manusia dan manajemen mutu pendidikan dalam konteks sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan, manajemen sumber daya manusia dan manajemen mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan waka kesiswaan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan reduksi data, data display, dan verifikasi. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini terdiri dari dua hal, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Mutu Pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Muhammadiyah Karangbendo melalui 7 tahapan, yaitu sebagai berikut. (1) Pengadaan SDM dengan menyusun analisis kebutuhan SDM. (2) Pengembangan SDM melalui diklat dan Kelompok Kerja Guru (KKG). (3) Kompensasi dilakukan secara mandiri oleh sekolah yang diatur dalam slip gaji guru dan karyawan. (4) Pengintegrasian SDM melalui evaluasi mingguan yang berisi pembinaan. (5) Pemeliharaan SDM melalui silaturahmi mingguan yang berorientasi dengan berlandaskan pada nilai-nilai kemanusiaan. (6) Kedisiplinan SDM melalui supervisi administrasi dan pengawasan evaluasi kerja. (7) Pemberhentian SDM melalui prosedur dan perencanaan yang mengatur pemberhentian karyawan. Adapun Manajemen Mutu Pendidikan dilakukan melalui 5 tahapan, yaitu sebagai berikut. (1) Fokus Pelanggan melalui penyelenggaraan layanan pendidikan yang terintegrasi identitas unggul yang terkait dengan prinsip-prinsip Al-Quran. (2) Keterlibatan Total melalui pertemuan rutin setiap bulan yang berisi tentang pembinaan. (3) Pengukuran sekolah dilakukan dengan menerapkan tugas terstruktur dan tugas tidak terstruktur seperti menilai kreativitas, kemampuan mandiri, dan kemampuan adaptasi siswa. (4) Komitmen dilakukan penyempurnaan penilaian pendidikan dengan memberikan pelatihan guru di semua mata pelajaran. (5) Perbaikan berkelanjutan dilakukan dengan merencanakan strategi jangka panjang untuk mendorong semua guru agar selalu beradaptasi dengan dunia teknologi.

**Kata kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

## ABSTRACT

**Ach Faisol**, *Human Resources Management and Education Quality Management at SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan, Thesis. Yogyakarta: Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta, 2023.*

*This research departs from field realities which illustrate the urgency of human resource management and education quality management. Through an in-depth understanding of the dynamics in the field, this research is to explore and analyze the positive impacts that can result from the application of human resource management and education quality management in the school context.*

*This research aims to determine the application of human resource management at SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan, human resource management and education quality management. This research uses a descriptive qualitative approach. The subjects in this research were the principal, head of curriculum, and head of student affairs. Data collection techniques through interviews, observation and documentation. Data analysis used data reduction, data display, and verification. The data validity technique in this research uses source triangulation.*

*The results of this research consist of two things, namely Human Resources Management and Education Quality Management. Human Resource Management at SD Muhammadiyah Karangbendo goes through 7 stages, namely as follows. (1) Procure human resources by compiling an analysis of human resource needs. (2) Human resource development through training and Teacher Working Groups (KKG). (3) Compensation is carried out independently by the school as regulated in the teacher and employee salary slips. (4) HR integration through weekly evaluations containing coaching. (5) Maintenance of human resources through weekly friendships oriented towards human values. (6) HR discipline through administrative supervision and supervision of work evaluation. (7) Dismissal of HR through procedures and planning that regulate employee dismissal. Education Quality Management is carried out through 5 stages, namely as follows. (1) Customer focus through providing educational services that are integrated with a superior identity related to the principles of the Koran. (2) Total involvement through regular monthly meetings containing coaching. (3) School measurements are carried out by applying structured and unstructured tasks such as assessing students' creativity, independent abilities and adaptability. (4) Commitment to improve educational assessment by providing teacher training in all subjects. (5) Continuous improvement is carried out by planning long-term strategies to encourage all teachers to always adapt to the world of technology.*

**Keywords:** *Management, Human Resources, Quality of Education*

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iiiv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiviv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Kajian Penelitian yang Relevan .....	8
F. Kerangka Teori .....	15
G. Metode Penelitian .....	28
H. Sistematika Pembahasan .....	34
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b> .....	35
A. Sejarah Singkat dan Profil SD Muhammadiyah Karangbendo .....	35
B. Identitas sekolah .....	36
C. Visi dan Misi sekolah .....	38
D. Struktur Organisasi Sekolah SD Muhammadiyah Karangbendo .....	39
E. Data umum sarana dan prasarana sekolah .....	40
F. Kegiatan Ekstrakurikuler .....	42

G.	Program Unggulan .....	43
H.	Fasilitas .....	44
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>45</b>
A.	Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Muhammadiyah Karangbendo	45
1.	Pengadaan.....	45
2.	Pengembangan .....	49
3.	Kompensasi .....	52
4.	Pengintegrasian .....	55
5.	Pemeliharaan .....	57
6.	Kedisiplinan .....	59
7.	Pemberhentian.....	62
B.	Manajemen Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo .....	65
1.	Fokus Pelanggan .....	65
2.	Keterlibatan Total.....	68
3.	Pengukuran.....	71
4.	Komitmen.....	73
5.	Perbaikan Berkelanjutan .....	75
C.	Temuan Penelitian .....	78
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>		<b>79</b>
A.	Kesimpulan .....	79
B.	Saran.....	80
C.	Penutup.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>83</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Originalitas Penelitian.....	11
Tabel 1.2	Konsep MSDM .....	19
Tabel 1.3	Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 2.1	Jumlah Guru .....	36
Tabel 2.2	Struktur Organisasi Sekolah.....	80
Tabel 2.3	Sarana dan Prasarana Sekolah.....	81
Tabel 2.4	Siswa SD Muhammadiyah Karangbendo .....	41
Tabel 3.1	Rekrutimen SDM .....	45



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Analisis Data Kualitatif .....	31
Gambar 2.1 Peta Lokasi SD Muhammadiyah Karangbendo .....	34
Gambar 2.2 Guru SD Muhammadiyah Karangbendo .....	35
Gambar 2.3 Struktur Organisasi Sekolah .....	38
Gambar 2.4 Siswa SD Muhammadiyah Karangbendo .....	41
Gambar 3.1 Pedoman Rekrutmen Karyawan .....	48
Gambar 3.2 Pedoman Kegiatan Pengembangan .....	51
Gambar 3.3 Pedoman Kegiatan Pengembangan .....	53
Gambar 3.4 Pedoman Kedisiplinan dan Surat Pernyataan .....	61
Gambar 3.5 Pedoman Pembelajaran .....	66
Gambar 3.6 Rencana Perbaikan .....	76

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Pedoman wawancara
Lampiran II	: Transkrip wawancara
Lampiran III	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran IV	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran V	: Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian
Lampiran VII	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: Sertifikat Sospem
Lampiran IX	: Sertifikat PKTQ
Lampiran X	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XI	: Surat Keterangan Cek Plagiasi
Lampiran XI	: Sertifikat IKLA
Lampiran XII	: Sertifikat PLP-KKN Integratif
Lampiran XIII	: Foto Dokumentasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang harus diperoleh bagi setiap manusia untuk menghadapi berbagai masalah dan tantangan dalam kehidupan. Proses pendidikan terus mengalami inovasi-inovasi seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berada di Era 4.0 manusia memiliki kemampuan dalam menghadapi kehidupan dalam berbagai aktivitas, baik pekerjaan, jasa, bisnis, maupun industri, harus menggunakan teknologi informasi untuk memenuhi tanggung jawabnya di era milenial.<sup>1</sup> Secara umum, terdapat dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yaitu orientasi individual dan orientasi masyarakat. Orientasi individual, pendidikan berperan dalam pembentukan insan terdidik (*educated person*) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri. Sedangkan orientasi masyarakat, pendidikan memiliki tiga peran utama yakni sebagai agen konservatif (*agent of conservation*), agen inovatif (*agent of innovation*), dan agen perubahan (*agent of change*).<sup>2</sup>

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara ini memiliki banyak sumber daya alam,

---

<sup>1</sup> Sri Nurabdiah Pratiwi, "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (March 9, 2020): 109, <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>.

<sup>2</sup> Monovatra Predy Rezky et al., "Generasi Milenial Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0) Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)* 2, no. 1 (2019): 1117–25.

namun tidak akan bisa maju jika tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup baik. Jika dibandingkan dengan komponen organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan komponen utama karena berbagai unsur dikendalikan oleh manusia.<sup>3</sup> Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dan mutu pendidikan bagi suatu bangsa menjadi prioritas utama untuk mengatasi globalisasi. Pengelolaan pendidikan yang berwawasan global adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi (personal) akan mendapatkan pegawai yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi yang bisa dilakukan secara efektif dan efisien untuk kepentingan organisasi individu dan masyarakat. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia tersebut sangat penting untuk dikelola dengan baik agar dapat digunakan dalam kepentingan suatu organisasi maupun pendidikan.<sup>4</sup> Tanpa adanya sumber daya manusia, aspek sumber daya manusia lainnya tidak dapat dikelola atau dimanfaatkan untuk menciptakan suatu produk. Namun, kenyataannya, masih banyak organisasi yang belum memahami betul akan hal ini.

Operasional sekolah membutuhkan berbagai sumber daya, termasuk kekuatan finansial, sumber daya informasi, dan peralatan serta alat yang mendukung kinerja. Meskipun masing-masing sumber memiliki tugas dan tujuan sendiri, namun tetap terhubung satu sama lain sehingga tujuan sekolah dapat

---

<sup>3</sup> Ali Mu'tafi, "PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL," *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20, no. 2 (December 1, 2020): 107, <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>.

<sup>4</sup> Safrawi Rizal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir," *Al-Astar* 1, no. 2 (October 13, 2022): 55–56.

tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia yang baik, akan menciptakan sumber daya manusia yang baik pula, karna manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai perencanaan sampai pemutusan hubungan kerja. Sehingga bisa dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kunci dari keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan atau sekolah. Maju atau mundur, kualitas dan mutu pendidikannya yang dicapai oleh sebuah sekolah tergantung pada manajemen sumber daya manusia sekolah tersebut. Semakin baik manajemen maka akan semakin baik pula mutu pendidikan yang dihasilkan.<sup>5</sup>

Pengelolaan mutu pendidikan di sekolah harus didukung oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Pengelolaan mutu pendidikan di sekolah perlu melakukan perluasan setiap tahunnya. Untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan, guru harus mengembangkan hubungan yang positif. Demikian pula pengelolaan sekolah dan penataan lingkungan fisik perlu didorong jika sekolah hendak menjadi lingkungan pendidikan yang dapat mendorong kreativitas, kedisiplinan, dan semangat siswa.

Pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah memegang kunci utama perencanaan dan program pengembangan pendidikan yang optimal, sehingga manajemen sumber daya manusia yang efektif di sekolah menempati posisi yang sangat penting. Aspek yang paling signifikan dalam kemajuan sekolah dalam hal manajemen sumber daya manusia adalah tenaga pengajar. Oleh karena itu, usaha yang harus dilakukan untuk memperbaiki mutu pendidikan yaitu menjadikan guru

---

<sup>5</sup> Agus Sunarso, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU GURU DI SMK MA'ARIF NU 1 KEMBARAN BANYUMAS," *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam* 5, no. 1 (July 4, 2020): 107, <https://doi.org/10.33507/ar-rihlah.v5i1.204>.

sebagai tenaga pendidik yang profesional yang menguasai dan dapat memahami bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik. Guru juga harus memiliki kemampuan dalam menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya secara baik, dengan berpegang teguh pada kode etik profesional yaitu memiliki budi pekerti yang baik.

Sedangkan pengelolaan mutu pendidikan bukan hanya satu aspek saja, melainkan mencakup semua aspek proses pendidikan, mulai dari input hingga output. Peningkatan aspek manajemen yang baik merupakan salah satu tolok ukur peningkatan pengukuran. Setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan, akan mampu menghasilkan karya dan kinerja yang berkualitas tinggi jika pengelolaannya diterapkan dengan baik.<sup>6</sup> Jika manajemen pendidikan dilakukan dengan baik, maka proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan manajemen pendidikan adalah memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Selain tenaga kependidikan lainnya, guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Hal ini disebabkan bahwa guru sangat signifikan sebagai fasilitator utama dalam proses pendidikan. Guru bukan hanya sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga memiliki peran sebagai pembimbing, pendidik, dan figur panutan bagi siswa.<sup>7</sup>

Pengembangan sumber daya manusia menjadi tugas utama yang memerlukan waktu yang cukup lama dan perlu melalui dengan proses sistem

---

<sup>6</sup> Mardan Umar and Feiby Ismail, "Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran)," *Jurnal Ilmiah Iqra'* 11, no. 2 (February 26, 2018), <https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>.

<sup>7</sup> Sidiq Rahmat, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Bidang Pendidikan* (Tasikmalaya, Jawa Barat: Edu Publisher, 2021).

pendidikan yang unggul. Mutu pendidikan di Indonesia masih belum mencapai standar yang memadai di setiap jenis dan tingkatannya, baik dari segi proses pembelajaran maupun hasil yang dicapai. Hal ini tercermin pada lulusan siswa dan mahasiswa yang masih menghadapi kesulitan dalam berkompetisi dalam bidang ilmiah dan mendapatkan peluang kerja, karena kurangnya kemampuan teknis dan moral yang dimiliki oleh lulusan lembaga pendidikan sosial. Manajemen sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan tiga aspek utama yaitu; perekrutan, pelatihan atau pengembangan, serta penilaian kinerja. Ketika proses rekrutmen dilakukan dengan cermat dan efektif, akan menghasilkan tersedianya sekelompok pelamar yang kemudian disaring dengan teliti untuk memastikan bahwa orang yang paling memenuhi persyaratan akan diterima sebagai anggota tim dalam organisasi yang membutuhkannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat dua aspek yang sangat penting, yaitu kuantitas dan kualitas.

SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan merupakan salah satu sekolah dasar yang telah berhasil menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik, terbukti dengan tingginya kepercayaan masyarakat yang terus memilih sekolah ini untuk pendidikan anak-anak mereka. Sekolah ini terletak di Banguntapan, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Meskipun pengelolaan sumber daya manusia di sekolah ini telah mencapai tingkat yang bagus, namun komite sekolah selalu mengevaluasi berkelanjutan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas sekolah. SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan juga mampu bersaing dengan

sekolah dasar lainnya di Kecamatan Banguntapan, dengan bukti sekolah ini terus menarik minat calon siswa dan tidak pernah mengalami kekurangan dalam pendaftaran siswa. Namun dalam proses manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa pengelolaan yang belum berjalan secara maksimal, seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas secara signifikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan sekolah. Sedangkan dalam mutu pendidikan, di SD Muhammadiyah masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu dievaluasi lebih lanjut. Salah satu aspek yang dapat menjadi fokus penelitian meliputi efektivitas metode pengajaran, tingkat pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran, ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya pembelajaran, serta upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dan mutu pendidikan di sekolah tersebut, mulai dari tahap perencanaan hingga penilaian kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait manajemen sumber daya manusia dan manajemen mutu pendidikan di sekolah dasar tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Muhammadiyah Karangbede Baguntapan?
2. Bagaimana manajemen mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbede Baguntapan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari rumusan masalah di atas adalah untuk:

1. Mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Muhammadiyah Karangbede Baguntapan.
2. Mengetahui manajemen mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbede Baguntapan?

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat berupa pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidikan.
2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pengembangan SDM pendidikan.

- a. Bagi sekolah, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran mengenai manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi peneliti, dalam pelaksanaan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, serta informasi terkait manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sehingga kedepannya dapat melakukan penelitian dengan lebih baik lagi.
- c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi serta referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

#### **E. Kajian Penelitian yang Relevan**

Judul penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan”. Peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian tersebut antara lain sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan Chusnul Khotimah dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Amanatul Ummah Pacet”. Peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Penelitian ini dilatar belakangi dengan banyaknya sekolah-sekolah yang berdiri tetapi belum dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu pendidikan nasional. Perubahan manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dilakukan melalui *regrouping* sekolah agar terjadi



peningkatan mutu sekolah. Maju mundurnya pendidikan sangat ditentukan oleh pelaksanaan yang ada di tangan para pendidik di sekolah. Oleh karena itu, unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa tahapan dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia dimulai dengan Perencanaan SDM, Pengorganisasian, Pelatihan dan pengembangan, Kompensasi, dan Penilaian kinerja. Simpulan dari penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di MA Amanatul Ummah Pacet, kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal dan dikategorikan baik. Saran terkait dengan hasil penelitian ini ialah kepala sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik sehingga dapat melakukan pengawasan kebijakan *regrouping* dalam aspek penilaian kinerja guru.<sup>8</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Novia Nour Halisa yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif. Penelitian ini menjelaskan bahwa sistem rekrutmen sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mana dimulai dari pencarian pekerja yang nantinya dapat bekerja secara optimal sesuai dengan bidangnya. Kemudian dilanjutkan dengan seleksi yang memutuskan dan mempertimbangkan para pelamar untuk diterima pada suatu perusahaan sehingga pelamar yang diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain rekrutmen dan seleksi ada kompetensi (kemampuan), pelamar yang

---

<sup>8</sup> Chusnul Chotimah, and Khoirun Nisa. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet." *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*. Vol. 2. No. 1. 2019.

mendaftar diharapkan sudah mempunyai kemampuan berdasarkan bidang yang tersedia, hal ini akan berdampak pada kualitas hasil yang didapatkan oleh perusahaan.<sup>9</sup> Pada penelitian ini berfokus pada proses perekrutan hingga tahap pelatihan yang dilakukan sekolah agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, sedangkan penelitian yang penulis lakukan fokus pada pengelolaan terhadap sumber daya manusia dan mutu pendidikan.

Penelitian yang dilakukan Tiwi Hartanti dalam skripsinya yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam”. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilatar belakangi bahwa peran manajemen sumber daya manusia dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat pada BPRS tersebut. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan berlandaskan perspektif islam dimana hal disebabkan dengan perubahan sistem dari konvensional menjadi syariah. Hasil penelitian BPRS Mitra Argo Usaha Lampung menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya penerapan manajemen BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan

---

<sup>9</sup> Novia Nour Halisa, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia ‘ Sistem Rekrutmen , Seleksi , Kompetensi Dan Pelatihan ’ Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review” 01 (2020), <https://doi.org/https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>.

nilai-nilai islami dalam manajemen sumber daya manusianya.<sup>10</sup> Penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai Islami, sedangkan penelitian yang penulis lakukan fokus pada pengelolaan terhadap sumber daya manusia dan mutu pendidikan .

Penelitian yang dilakukan Lutfi Sambudi dengan sikipripsinya yang Berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur’an (Paud-Q) Karangploso Malang”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Penelitian ini dilatar belakangi dengan manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh dalam mengupayakan peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan yang berkaitan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah sebagai sumber daya yang vital. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Manajemen sumber daya manusia di PAUD-Q Karangploso dikategorikan tinggi (2) Mutu pendidikan di PAUD-Q Karangploso dikategorikan tinggi (3) manajemen sumber daya manusia berpengaruh sebesar 8,1% terhadap mutu sekolah PAUD-Q Karangploso.<sup>11</sup> Pada penelitian ini berfokus pada proses perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi yang dilakukan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik, sedangkan penelitian penulis

---

<sup>10</sup> Tiwi Hatanti. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam”. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2020.

<sup>11</sup> Lutfi Sambudi. *Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.

lakukan terdapat 7 konsep dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan 5 indikator dalam manajemen mutu pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti dalam skripsinya yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar yang berjumlah 32 orang dan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini dilatar belakangi dengan realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara tetangga. Hasil Penelitian menunjukkan penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 65,62% dan peningkatan mutu sekolah berada pada kategori sedang 71,87%. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai terhitung  $= 5,12 \geq$  Tabel  $= 2,04$ . Untuk taraf signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>12</sup> Pada penelitian ini berfokus pada proses peran manajemen sumber daya manusia dalam melakukan persiapan dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan penelitian

---

<sup>12</sup> Nurbaeti. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019.

penulis lakukan focus pada pengelolaan sumber daya manusia mulai dari tahanan pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja karyawan.

**Tabel 1.1 Originalitas Penelitian**

No.	Nama peneliti, judul, dan penerbit penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Chusnul Chotimah, and Khoirun Nisa. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet". Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin.	Konsep manajemen sumber daya manusia terdapat 5 indikator, yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelatihan, Kompensasi, dan Penilaian Kinerja.	Metode penelitian kualitatif, Objek penelitian yang dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan.
2.	Penelitian yang dilakukan oleh Novia Nour Halisa yang berjudul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif"	Fokus penelitian ini berfokus pada proses perekrutan hingga tahap pelatihan yang dilakukan sekolah agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas,	Metode penelitian kualitatif.
3.	Tiwi Hartanti. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam".	Fokus penelitian pada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui persiapan tenaga kerja, pengembanaan, pelatihan, dan penilaian kinerja.	Metode penelitian kualitatif.

	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro		
4.	Lutfi Sambudi. “Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang”. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim	Metode pendekatan kuantitatif dengan jenis <i>ex post facto</i> . Fokus penelitian pada pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan, merekrut dan mengevaluasi.	Objek penelitian yang dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan.
5.	Nurbaeti. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	Metode penelitian kuantitatif, fokus penelitian Pada penerapan manajemen sumber daya manusia dalam efektifitas merekrut dan mengevaluasi peningkatan mutu pendidikan.	Objek penelitian yang dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan.

Dari beberapa penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia dan manajemen mutu pendidikan. Namun, terdapat perbedaan utama dalam pendekatan yang digunakan oleh penulis, yaitu penerapan teori manajemen sumber daya manusia menurut Faroman Syarief dkk. Selain itu, penelitian ini akan berfokus pada jenjang pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan. Manajemen mutu pendidikan menjadi hal yang sangat penting di

setiap lembaga pendidikan. Dengan memiliki mutu pendidikan yang baik, sekolah tersebut dapat memperoleh keunggulan dibandingkan dengan lembaga lainnya. Peneliti berpendapat bahwa penelitian ini memiliki signifikansi penting karena dapat menjadi referensi dan model dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap sekolah sebagai penyedia layanan pendidikan.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya serta kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini meliputi pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, penyebaran informasi, dan memastikan efisiensi dan efektivitas operasional dalam suatu organisasi atau lingkungan tertentu.<sup>13</sup>

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen secara umum diartikan sebagai suatu bentuk kegiatan yang mencakup pemeliharaan, kepemimpinan, dan pengendalian. Menurut George R. Terry Manajemen adalah proses melakukan upaya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dengan menggerakkan serta memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia yang tersedia.<sup>14</sup> Hasibuan berpendapat

---

<sup>13</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, 1st ed.* (Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2018).

<sup>14</sup> George R. Terry, *Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi* (Bumi Aksara, 2021).

Manajemen adalah gabungan antara ilmu dan seni dalam mengatur proses optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.<sup>15</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur tentang hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.<sup>16</sup> Simamora mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai menyediakan anggota individu dari organisasi atau kelompok kerja dengan pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, dan pengelolaan layanan seperti yang didefinisikan oleh manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sistem, manajemen personalia, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi pekerjaan, retensi karyawan dan kelancaran hubungan kerja.<sup>17</sup> Rucky mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses yang efektif dalam mendapatkan, memanfaatkan, mengembangkan, dan menjaga personel dalam suatu organisasi untuk mencapai tingkat pemanfaatan optimal dari sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang mengacu pada individu-individu yang tergabung dalam suatu kelompok atau organisasi dan

---

<sup>15</sup> H. Aras Solong, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas* (Deepublish, 2020).

<sup>16</sup> Wayan and Imriyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sleman: CV Budi Utama, 2022).

<sup>17</sup> Wayan, 2.

<sup>18</sup> Wayan, 2.



bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas-aktivitas yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki arti yakni manusia menjalin kerjasama di dalam organisasi baik sebagai pemimpin, karyawan dan lainnya. Manusia memiliki potensi dalam menggali bakat yang dimilikinya, manusia yang mengetahui bahwa organisasi sebagai wadah akan berusaha memaksimalkan fasilitas ataupun privilege yang didapat dalam organisasi untuk mengasah kemampuannya, dengan mewujudkan cita-cita organisasi dengan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.<sup>19</sup>

Kualitas sumber daya manusia terikat dengan dua aspek utama, yaitu aspek fisik dan aspek non-fisik. Aspek fisik mencakup segala hal yang berhubungan dengan kualitas fisik seseorang, sedangkan aspek non-fisik berfokus pada kemampuan kerja, kemampuan berpikir, keterampilan dalam bidang tertentu, dan sejenisnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan sumber daya manusia dapat difokuskan pada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik seseorang, dapat dilakukan melalui program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan asupan gizi yang tepat dan cukup, serta mengedepankan pola hidup sehat. Sementara itu, dalam upaya meningkatkan kualitas non-fisik, perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Melalui pendidikan dan pelatihan, individu dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan atau bidang yang diminati.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Zulkarnain Zulkarnain and Kukuh Miroso Raharjo, *Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengorganisasian Pengelola Desa Wisata* (Bayfa Cendekia Indonesia, 2022).

<sup>20</sup> Jahari and Syarbini, *Manajemen Madrasah Strategi Teori Dan Implementasi*. (Bandung: Alfabeta, 2013).

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara individu maupun sekolah dengan baik.

b. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses sumber daya manusia adalah proses yang berkaitan dengan usaha perusahaan yang menyangkut sumber daya manusia dimulai dari perencanaan, pengadaan yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan.

Secara umum proses manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi enam fungsi utama, yaitu:

- 1) Pengadaan: mencari dan memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang meliputi merekrut, memilih, memperkenalkan, dan menempatkan karyawan.
- 2) Pengembangan: mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan bisnis, termasuk pengembangan karir dan pelatihan bagi karyawan.
- 3) Pengompensasian: kompensasi sumber daya manusia merupakan semua pembayaran kepada karyawan dalam bentuk uang, barang atau komoditas dianggap sebagai sumber daya manusia.
- 4) Pengintegrasian: memanfaatkan hubungan manusia, motivasi, kepemimpinan, perjanjian kerja, dan hubungan industrial untuk menggabungkan kebutuhan karyawan dengan tujuan bisnis.

- 5) Pemeliharaan: memelihara sumber daya manusia, yang meliputi program kesejahteraan karyawan dan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 6) Pemutusan hubungan kerja: hak dan kewajiban pekerja dan pemutusan hubungan kerja pada saat hubungan kerja berakhir karena suatu keadaan tertentu.<sup>21</sup>

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial.

Menurut Chusway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan saat mengembangkan kebijakan untuk sumber daya manusia, pertimbangkan bagaimana memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil dan bermotivasi tinggi.
- b. Mengimplementasikan dan mengikuti semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam perbaikan di seluruh strategi dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang sebenarnya.
- d. Menciptakan kondisi dan dukungan bagi manajer lini untuk mencapai tujuan mereka.

---

<sup>21</sup> Nurdin Batjo and Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018), 5–6.

- e. Menangani berbagai krisis hubungan karyawan dan situasi sulit untuk memastikan bahwa mereka tidak menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuannya.
  - f. Menyediakan sarana komunikasi antara manajemen organisasi dan karyawan.
  - g. Memelihara nilai dan standar organisasi dalam manajemen sumber daya manusia.<sup>22</sup>
- d. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Penulis menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Faroman Syarief dkk, dalam bukunya ia menyebutkan terdapat 7 konsep dan teknik yang diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.<sup>23</sup>

**Tabel 1.2 Konsep MSDM**

Pengadaan	Penarikan, Seleksi, Penempatan
Pengembangan	Pendidikan, Pelatihan, Mutasi
Kompensasi	<i>Direct dan Indirect</i>
Pengintegrasian	Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi
Pemeliharaan	Program Kesejahteraan, Ekonomis, Pelayanan
Kedisiplinan	Peraturan dan Sanksi hukum

<sup>22</sup> Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 8–9.

<sup>23</sup> Faroman Syarief and dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022).

Pemberhentian	Pensiun, Dipecat, Permintaan sendiri
---------------	--------------------------------------

#### 1) Pengadaan

Proses pengadaan meliputi penarikan, seleksi, penempatan, dan penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 2) Pengembangan

Pengembangan karyawan adalah serangkaian upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual mereka dengan tujuan peningkatan kinerja dan efektivitas dalam pekerjaan. Selain itu, pengembangan karyawan juga dapat membentuk nilai moral yang baik.

#### 3) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian imbalan baik dalam bentuk uang maupun barang dari perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Prinsip yang digunakan dalam pemberian kompensasi adalah adil dan layak sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

#### 4) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan yang menggabungkan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga keberlangsungan perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

## 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan karyawan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan bersedia bekerja dengan perusahaan hingga masa pensiun. Dalam melakukan pemeliharaan karyawan, perusahaan dapat menyediakan program kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

## 6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merujuk pada kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan ditunjukkan oleh adanya kesadaran dan keinginan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku di masyarakat.

## 7) Pemberhentian

Pemberhentian kerja merujuk pada pengakhiran hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan, baik itu dilakukan atas keinginan pribadi karyawan, keinginan perusahaan, karena pensiun, atau alasan lainnya.

## 2. Manajemen Mutu Pendidikan

### a. Pengertian Manajemen Mutu Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mutu atau kualitas adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf atau derajat berupa; kepandaian, kecerdasan, kecakapan, dan sebagainya. Kata mutu menurut Sallis mengemukakan bahwa mutu dapat berupa absolut atau relatif. Mutu absolut dicirikan oleh

karakteristik produk yang sangat prestisius dan cita-cita tinggi yang harus dipenuhi.<sup>24</sup> Ahman menjelaskan bahwa mutu pendidikan bersifat menyeluruh, menyangkut semua komponen, pelaksanaan, dan kegiatan pendidikan, atau disebut sebagai mutu total atau "*Total Quality*". Adalah sesuatu yang tidak mungkin hasil pendidikan yang bermutu dapat dicapai hanya dengan satu komponen atau kegiatan yang bermutu.<sup>25</sup> Mutu adalah faktor yang membedakan antara produk yang baik dan buruk, baik itu berupa barang maupun jasa. Sebuah produk dianggap memiliki mutu apabila mampu memberikan kepuasan kepada konsumen sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>26</sup> Pelanggan internal sekolah adalah siswa, sedangkan pelanggan eksternal sekolah adalah masyarakat.

Jadi, mutu dapat disimpulkan bahwa suatu proses kerja dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam organisasi terhadap penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai karakteristik barang dan jasa dalam kemampuannya sesuai yang kebutuhan yang diinginkan.

Mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari layanan pendidikan, baik dari segi internal maupun eksternal, yang menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atau memenuhi harapan yang terkandung di dalamnya. Hal ini mencakup aspek input, proses, dan output

---

<sup>24</sup> M. Sobry, "Proses Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Mutu Terpadu," *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2016): 214, <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v10i2.216>.

<sup>25</sup> Sobry, "Proses Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Mutu Terpadu."

<sup>26</sup> "*STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN* | Noprika | Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam," <https://jurnalptiq.com/index.php/andragogi/article/view/99>.

dalam konteks pendidikan.<sup>27</sup> Mutu adalah kemampuan pengelolaan sekolah secara efisien terhadap semua elemen yang terkait dengan pengelolaan sekolah. Dalam pengelolaan tersebut, sekolah bertujuan untuk mencapai standar atau norma yang berlaku, sehingga menghasilkan nilai tambah dalam pendidikan.<sup>28</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah tingkat atau taraf kualitas secara menyeluruh dari sistem, proses, dan hasil pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti kurikulum, metode pengajaran, fasilitas fisik, kompetensi guru, hasil belajar siswa, dan tingkat kepuasan para pemangku kepentingan pendidikan. Mutu pendidikan dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, seperti prestasi akademik, tingkat kelulusan, partisipasi siswa, kualifikasi guru, dan tingkat kepuasan siswa dan orang tua.

#### b. Karakteristik Pendidikan Bermutu

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, ada delapan lingkup Standar Nasional Pendidikan, meliputi:

##### 1) Standar isi

Standar isi mencakup materi dan kompetensi peserta didik dalam mencapai standar kelulusan. Standar ini memuat kurikulum sekolah, beban belajar, dan kalender akademik.

##### 2) Standar Proses

---

<sup>27</sup> Hendro Widodo, "Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu," *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2 (November 1, 2018): 473–86, <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i2.4139>.

<sup>28</sup> Arbangi and Dakir, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Depok: Prenadamedia Group, 2016).



Standar proses berisi terkait pelaksanaan pembelajaran di kelas. Guru sebagai pengajar tentunya harus memiliki strategi agar peserta didik dapat memahami materi yang disampaikan.

### 3) Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan memuat kriteria kompetensi kelulusan peserta didik. Standar kompetensi lulusan yang perlu dimiliki oleh peserta didik yakni sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

### 4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan seseorang untuk bisa menjadi pendidik ataupun tenaga kependidikan harus memenuhi kualifikasi akademik yang telah ditentukan.

### 5) Standar Sarana dan Prasarana,

Standar sarana dan prasarana merupakan kegiatan sekolah terutama proses pembelajaran tidak akan berjalan apabila tidak ada sarana dan prasarana yang memadai. Setiap satuan pendidikan harus

### 6) Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan adalah nasional pendidikan yang berkaitan dengan manajemen sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang bertujuan untuk terciptanya efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

### 7) Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan. Setiap lembaga sekolah menerima anggaran dari

pemerintah terutama sekolah negeri. Sekolah bertanggungjawab atas pengaturan besarnya anggaran yang berlaku dalam kurun satu tahun.

#### 8) Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan berisi standar penilaian yang berkaitan tentang prosedur penilaian kompetensi peserta didik. Baik kepala sekolah, guru, dan orang tua bisa mengukur sejauh mana keberhasilan proses pembelajaran di kelas.

#### c. Konsep Mutu Pendidikan

Penulis menggunakan teori Manajemen Mutu Terpadu (MTT) menurut Jerome S. Arcaro, dalam bukunya mendefinisikan terdapat lima dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik kualitas sekolah bermutu, antara lain:

##### 1) Fokus pada kostumer

Pelanggan yang dimaksud yaitu peserta didik. Sekolah dasar yang berkualitas tinggi harus memusatkan perhatiannya pada pendidikan yang memenuhi kebutuhan peserta didik dan harapan masyarakat, terutama orang tua. Untuk mencapai tujuan tersebut, pelayanan yang diberikan harus meliputi bantuan materi dan profesionalisme dari pendidik dalam mengajar.

##### 2) Keterlibatan total

Pelaksanaan pendidikan melibatkan seluruh komponen di sekolah, seperti kepala sekolah, guru/pendidik, staf, peserta didik, dan komite sekolah. Selain itu, warga masyarakat seperti orang tua peserta didik dan kerjasama dengan instansi

lain, serta pemerintah juga turut terlibat. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengorganisir kerjasama antar komponen tersebut dengan baik.

### 3) Pengukuran

Pada konteks ini, pengukuran merujuk pada proses evaluasi pelaksanaan pendidikan di lingkungan sekolah. Sebuah sekolah dasar dianggap baik apabila mampu melakukan penilaian secara berkala terhadap pelaksanaan pendidikan yang dijalankan, sehingga dapat diketahui sejauh mana kemajuan yang telah dicapai. Selain itu, jika ditemukan kekurangan, sekolah harus mampu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan secara keseluruhan.

### 4) Komitmen

Warga sekolah dapat meningkatkan budaya mutu sekolah dengan membuat janji bersama terkait pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), serta perpustakaan.

### 5) Perbaikan berkesinambungan

Sekolah yang bermutu harus mengutamakan prinsip perbaikan berkelanjutan dan berusaha untuk menghindari penyajian pendidikan yang tidak baik. Langkah ini harus dilakukan secara terus-menerus agar dapat menemukan solusi dalam menghadapi masalah dan melakukan perbaikan yang diperlukan.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2015).

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang mengedepankan penggalian makna, pengertian, karakteristik, gejala, simbol, dan deskripsi fenomena tertentu dengan fokus dan menggunakan beragam metode. Pendekatan ini bersifat alami dan holistik, serta memberikan perhatian khusus pada kualitas data. Dalam melakukan penelitian kualitatif, peneliti menggunakan berbagai cara dan menghasilkan laporan secara naratif dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan atau fenomena yang sedang diteliti dengan menerapkan prosedur ilmiah secara sistematis menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>30</sup> Sedangkan menurut Corbin dan Strauss (2015) penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian dimana peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data menjadi bagian dari proses penelitian sebagai partisipan bersama informan yang memberikan data.<sup>31</sup>

Adapun alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah:

- a. Untuk mengeksplorasi pengalaman batin peserta,
- b. Untuk mengeksplorasi bagaimana makna terbentuk dan ditransformasikan,
- c. Untuk menjelajahi daerah yang belum diteliti secara menyeluruh,
- d. Untuk menemukan variabel yang relevan yang nantinya dapat diuji melalui bentuk-bentuk kuantitatif penelitian,

---

<sup>30</sup> A. Muri Yusuf, *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014).

<sup>31</sup> Wahidmurni Wahidmurni, "Pemaparan metode penelitian kualitatif," Teaching Resources, 2017, 5, <http://repository.uin-malang.ac.id/1984/>.

- e. Untuk mengambil pendekatan holistik dan komprehensif dalam mempelajari fenomena.

Oleh karena itu peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan informasi yang valid dan detail sesuai hasil penelitian dengan nama penelitian yang dipilih.

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan yang beralamatkan di Jl. Bulu No.2, Jaranan, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2023 sampai bulan November 2023.

*Tabel 1.3 Jadwal Penelitian*

Kegiatan	Bulan				
	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul - Nov
Penyusunan proposal					
Perizinan penelitian					
Pengumpulan data					
Pengolahan data					
Analisis data					
Penyusunan hasil penelitian					

### 3. Subyek Penelitian

Subyek untuk mendapatkan data yang diperoleh maka dibutuhkan sumber data yang valid. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dimana teknik ini memberikan kesempatan untuk memilih informan atau narasumber. Dengan menggunakan teknik *non-probabilty sampling* peneliti akan membutuhkan informasi secara valid dan detail. Subyek peneliti dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru, tata usaha, dan komite sekolah di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang secara langsung di lapangan berupa interaksi terhadap organisasi atau pengalaman anggota organisasi.<sup>32</sup> Pada penelitian ini menggunakan metode observasi non-partisipan dimana peneliti tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan penelitian ini. Langkah pertama bagi peneliti adalah melakukan pengamatan mereka dengan memperhatikan lingkungan sekolah. Instrumen pengumpulan data dalam observasi ini yaitu dengan menggunakan pedoman pengamatan, tes, rekam gambar dan rekam suara. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya

---

<sup>32</sup> J.R Raco and Conny R Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya* (Jakarta: Grasindo, 2010).

seperti apa pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo.

b. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan di mana dua orang atau lebih bertukar informasi dan ide tentang topik tertentu melalui tanya jawab.<sup>33</sup> Peneliti akan wawancara langsung guna mendapatkan informasi tentang manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan. Instrumen penelitian dalam wawancara ini yaitu pedoman wawancara, daftar pertanyaan, dan *check-list* wawancara. Adapun yang menjadi narasumber atau informasi dalam teknik ini adalah kepala sekolah, guru, tata usaha, dan semua pihak yang berada di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa masa lalu, dokumen bisa berupa tulisan, gambar atau karya yang didukung oleh sejarah kehidupan pribadi, biografi, karya tulis dan cerita dalam bentuk sekolah, pekerjaan dan masyarakat.<sup>34</sup> Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *check-list* dokumentasi, format pustaka berupa foto kegiatan, rekam gamabar, rekam suara terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, dan data profil SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan.

---

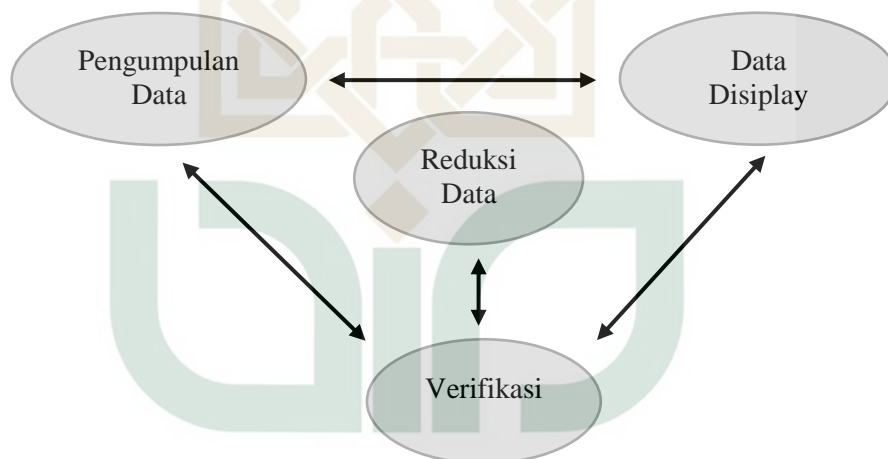
<sup>33</sup> Umrati and Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan* (Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020).

<sup>34</sup> Yusuf, *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*.

## 5. Teknik analisis data

Analisis data adalah untuk memahami informasi yang diperoleh dari data yang dikumpulkan, yang kemudian ditemukan pengertiannya. Untuk menanggapi rumusan masalah yang dikemukakan, maka peneliti akan observasi langsung ke lapangan dengan subyek penelitian. Analisis data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan metode analisis Miles dan Huberman yang dilakukan secara interaktif melalui proses *Data Reduction*, *Data Display* dan *Verivications*.<sup>35</sup>

**Gambar 1.1 Analisis Data Kualitatif**



### a. Reduksi data

Reduksi data merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari analisis data. Peneliti memilih data mana akan diberi kode, mana yang ditarik keluar, dan pola rangkuman sejumlah potongan. Reduksi data merupakan sebuah analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang dan mengorganisasikan data dalam suatu cara, sehingga kesimpulan akhir dapat deskripsikan dan diverifikasi.

---

<sup>35</sup> Yusuf.



b. Data display

Display data merupakan tahap dimana data akan disederhanakan, digolongkan serta menyaring data yang tidak diperlukan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan data yang berguna dan membuatnya lebih mudah untuk membuat kesimpulan.

c. Verifikasi

Metode analisis data diakhiri dengan verifikasi. Pada poin ini akan melihat hasil reduksi data yang mengacu pada tujuan akhir, yaitu untuk mengekstraksi makna, hubungan, persamaan dan perbedaan dari data yang dikumpulkan untuk menarik kesimpulan sebagai solusi dari masalah yang ada.

## 6. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data dapat sesuai jika tidak ada perbedaan antara laporan peneliti dengan kenyataan yang terjadi pada objek penelitian. Untuk memeriksa keabsahan data, terdapat beberapa formulasi yang meliputi kriteria derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

Teknik keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi. Triangulasi merupakan suatu metode ganda yang digunakan untuk memperoleh data yang valid. Teknik ini melibatkan penggunaan pendekatan ganda dalam pemeriksaan keabsahan data, di mana sumber lain di luar data dapat dimanfaatkan sebagai cara untuk memverifikasi kebenaran data tersebut.<sup>36</sup> Yang bertujuan untuk memeriksa hasil untuk kebutuhan verifikasi yang diperlukan seperti perbandingan data dan kebutuhan lainnya.

---

<sup>36</sup> Bachtiar S Bachri, "MEYAKINKAN VALIDITAS DATA MELALUI TRIANGULASI PADA PENELITIAN KUALITATIF," no. 1 (2010).

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode triangulasi sumber, yang melibatkan pengujian data atau informasi dengan mencari kesamaan dari subjek lain. Untuk mencapai tujuan ini, berbagai responden yang berbeda diwawancarai mengenai data atau informasi yang spesifik, atau mengenai bukti dokumentasi yang relevan. Dengan melakukan korelasi dan pengecekan sumber, hasil akhirnya dapat menunjukkan validitas data atau informasi yang telah diperoleh.<sup>37</sup>

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini yaitu dengan merumuskan empat bab yang berkesinambungan satu dengan yang lain sebagaimana berikut:

1. Bab I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, Tujuan penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.
2. Bab II Gambaran Umum, yang membahas gambaran umum SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan mengenai sejarah sekolah, visi dan misi, dan struktur organisasi sekolah.
3. Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang berisi hasil perolehan data dan analisis penelitian yang berdasarkan kerangka teori.
4. Bab IV Penutup, yang berisi kesimpulan dan saran terkait pembahasan penelitian.

---

<sup>37</sup> Wahyu Pranata, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis* (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2010).

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan diatas, mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan manajemen Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan, sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia di SD Muhammadiyah Karangbendo Banguntapan berjalan dengan baik. Pengadaan sumber daya manusia di sekolah dilakukan dengan membuat analisis kebutuhan kerja kepada yayasan, dengan seleksi yang bersifat selektif melalui akademik dan wawancara. Pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), dan diklat-diklat yang diselenggarakan oleh sekolah-sekolah di satu kecamatan. Kompensasi dikelola sendiri oleh sekolah secara mandiri dan diberikan secara langsung setiap bulan melalui cash dan transfer sesuai jam kerja mengajar. Pengintegrasian sumber daya manusia dilakukan dengan evaluasi rutin mingguan yang berisi tentang pembinaan yang bertujuan agar pihak pimpinan dan bawahan dengan Pegawai Tenaga Kependidikan (PTK), terjalin kerjasama dengan baik. Pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan dengan melalui silaturahmi mingguan yang berorientasi dengan berlandaskan pada nilai-nilai kemanusiaan. Kedisiplinan sumber daya manusia dilaksanakan dengan mematuhi prosedur aturan yang ada di sekolah, dan

supervisi administratif seperti RPP, Silabus, dan administrasi lainnya yang dilakukan sekali dalam satu semester. Pemberhentian sumber daya manusia melalui dengan mengikuti prosedur penentuan syarat-syarat status karyawan seperti, kontrak, dan perencanaan peraturan-peraturan yang mengatur pemberhentian karyawan.

2. Manajemen mutu pendidikan berjalan dengan baik. Hal ini terwujud dalam Pelayanan yang tersedia dalam menerapkan visi-misi dengan memanfaatkan branding berbasis Al-Quran, sesuai dengan Logo Muhammadiyah serta penyediaan keunggulan sarana dan prasarana seperti fasilitas kelas hingga area olahraga. Kelibatan orang tua dilaksanakan dengan pertemuan rutin satu bulan sekali dari perwakilan setiap kelas yang beriklan tentang pembinaan. Pengukuran sekolah dilakukan dengan menerapkan tugas terstruktur yang membantu dalam pemahaman konsep secara sistematis, dan tugas tidak terstruktur seperti menilai kreativitas, kemampuan mandiri, dan kemampuan adaptasi siswa. Komitmen sekolah dilakukan dengan memberikan pendidikan yang berkualitas dan penyempurnaan penilaian pendidikan dengan memberikan pelatihan kepada guru di semua mata pelajaran. Perbaikan berkelanjutan sekolah dilakukan dengan merencanakan strategi jangka panjang untuk mendorong semua guru agar selalu beradaptasi dengan dunia teknologi.

## **B. Saran**

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pimpinan, agar selalu memimpin dengan komitmen

yang kuat terhadap pendidikan yang berkualitas, dan komunikasi yang terbuka dengan staf, siswa, dan orang tua, dengan membangun lingkungan yang mendukung inovasi dan pengembangan, melalui pelatihan yang relevan, serta upayakan penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terkini.

## 2. Waka Kurikulum

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, disarankan untuk fokus pada pengembangan kurikulum yang responsif terhadap perkembangan pendidikan dan kebutuhan siswa. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi para guru agar dapat mengimplementasikan metode pembelajaran yang inovatif dan efektif.

## 3. Waka Kesiswaan

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, diharapkan untuk memberikan perhatian khusus pada pengembangan dan pelaksanaan program-program yang mendukung perkembangan holistik siswa. Hal ini dengan memprioritaskan pembinaan karakter, kesejahteraan mental, dan keterampilan sosial siswa melalui program bimbingan dan konseling yang solid.

## C. Penutup

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT dengan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun besar harapan dari penulis agar dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta masukan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan

mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Karangbendo. Selanjutnya, kritik dan saran yang membangun diharapkan dari pembaca untuk penulis agar selalu mengevaluasi kedepannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arbangi, and Dakir. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Depok: Prenadamedia Group, 2016.
- Bachri, Bachtiar S. “MEYAKINKAN VALIDITAS DATA MELALUI TRIANGULASI PADA PENELITIAN KUALITATIF,” no. 1 (2010).
- Batjo, Nurdin, and Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumbe Daya Manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018.
- “Data Pokok SD MUH KARANGBENDO - Paudikdasmen.” Accessed July 25, 2023. <https://dapo.kemdikbud.go.id/sekolah/D3B9A3ACD101D514F36E>.
- “Dokumentasi Dari Penelusuran Peta Jalan Yang Di Ambil Pada Hari Senin 16 Juli 2023.” n.d.
- Jahari, and Syarbini. *Manajemen Madrasah Starategi Teori Dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2018.
- Mu`tafi, Ali. “PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL.” *Manarul Qur’an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20, no. 2 (December 1, 2020): 106–25. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>.
- Pranata, Wahyu. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2010.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. “Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0.” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (March 9, 2020): 109–14. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>.
- Priyono, and Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Raco, J.R, and Conny R Semiawan. *Metode Peneltian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Rahmat, Sidiq. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Bidang Pendidikan*. Tasikmalaya, Jawa Barat: Edu Publisher, 2021.
- Rezky, Monovatra Predy, Joko Sutarto, Titi Prihatin, Arief Yulianto, and Irajwana Haidar. “Generasi Milenial Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0) Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)* 2, no. 1 (2019): 1117–25.
- Rizal, Safrawi. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir.” *Al-Astar* 1, no. 2 (October 13, 2022): 55–74.

- S. Arcaro, Jerome. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2015.
- SD Muhammadiyah Karangbendo. "SD Muhammadiyah Karangbendo," October 5, 2020. <https://sdmuhammadiyahkarangbendo.wordpress.com/>.
- Sobry, M. "Proses Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Mutu Terpadu." *eL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2016): 211–22. <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v10i2.216>.
- Solong, H. Aras. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish, 2020.
- "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN | Noprika | Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam." Accessed June 20, 2023. <https://jurnalptiq.com/index.php/andragogi/article/view/99>.
- Sunarso, Agus. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU GURU DI SMK MA'ARIF NU 1 KEMBARAN BANYUMAS." *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam* 5, no. 1 (July 4, 2020): 105–54. <https://doi.org/10.33507/ar-rihlah.v5i1.204>.
- Syarief, Faroman, and dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022.
- Terry, George R. *Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara, 2021.
- Umar, Mardan, and Feiby Ismail. "Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran)." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 11, no. 2 (February 26, 2018). <https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>.
- Umrati, and Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020.
- Wahidmurni, Wahidmurni. "Pemaparan metode penelitian kualitatif." Teaching Resources, 2017. <http://repository.uin-malang.ac.id/1984/>.
- Wawancara Dengan Bapak Sunardi (Kepala Sekolah) Pada Tanggal 10 Juli 2023, Di Ruang Guru., n.d.
- Wawancara Dengan Bapak Sunardi (Kepala Sekolah) Pada Tanggal 16 Juni 2023, Di Ruang Guru Sekolah., n.d.
- Wawancara Dengan Bapak Witarko (Waka Kurikulum) Pada Tanggal 09 Agustus 2023, Di Ruang Perpustakaan Sekolah, n.d.
- Wawancara Dengan Ibu Titi Patiha (Waka Kesiswaan) Pada Tanggal 09 Agustus 2023, Di Ruang Perpustakaan, n.d.



- Wawancara Dengan Ibu Wasiati (Waka Hubungan Masyarakat) Pada Tanggal 09 Agustus 2023, Di Ruang Guru, n.d.
- Wayan, and Imriyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama, 2022.
- Widodo, Hendro. “Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu.” *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2 (November 1, 2018): 473–86. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i2.4139>.
- Yusuf, A. Muri. *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Zulkarnain, Zulkarnain, and Kukuh Miroso Raharjo. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengorganisasian Pengelola Desa Wisata*. Bayfa Cendekia Indonesia, 2022.

