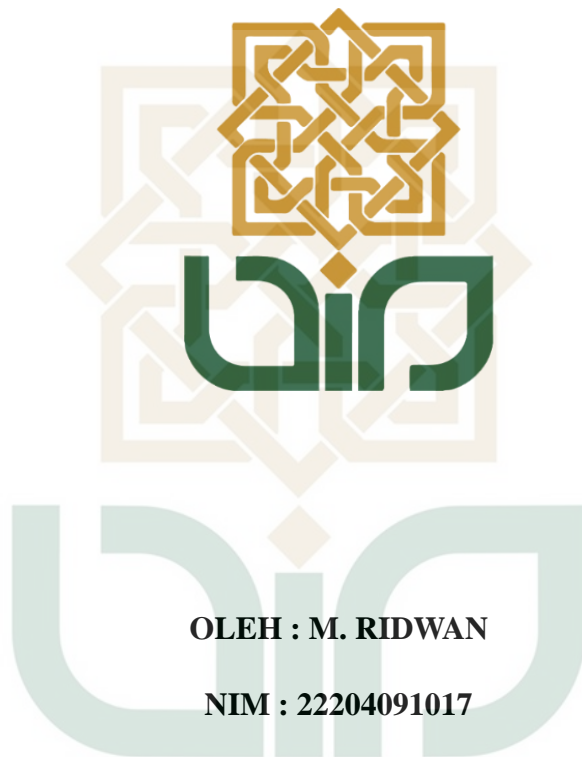


**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI SDN PUJOKUSUMAN 1
YOGYAKARTA**



OLEH : M. RIDWAN

NIM : 22204091017

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
TESIS**

Diajukan Kepada Program Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Magister Pendidikan (M .Pd.)

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

2024



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

Number : B-2413Un.02/DT/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI SDN PUJOKUSUMAN 1 YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Narnia : M. RIDWAN, S. Hana

Nomor Induk Mahasiswa : 22204091017

Telah disajikan pada : Seminar, 26 Agustus 2024

Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Korea Selatan

Dr. H. Sawad, S.Ag., M.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valued membership



Pengujian I

Dr. Sadya Sannasa, SS, MEd
SIGNED

Table 10: *continued*



Dangdang II

Dr. Nour Saidah, S. Ag., M. Ag.
SIGNED

Visited 200: 2004/05/26 (Thurs)



Yogyakarta, 26 Agustus 2024

LUN Simon Kaljaga

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Sri Samudra, M.Pd.
SGN-SD

YOUNG'S MARY MOTT LEONE

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Ridwan

NIM : 22204091017

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 19 Agustus 2024

Saya yang menyatakan,



M. Ridwan

NIM: 22204091017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Ridwan

NIM : 22204091017

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Agustus 2024

Saya yang menyatakan,


M. Ridwan

NIM: 22204091017

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI SDN PUJOKUSUMAN 1 YOGYAKARTA**

yang ditulis oleh:

Nama : M. Ridwan, S.Hum.

NIM : 22204091017

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.).

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 19 Agustus 2024

Pembimbing



Dr. H. Suwadi, S.Ag., M.Ag., M.Pd.
NIP: 19701015 199603 1 001

ABSTRAK

M. Ridwan, NIM. 2204091017. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta. Tesis program studi manajemen pendidikan islam (MPI) program magister UIN sunan kalijaga Yogyakarta 2024.

Pembimbing: Dr. H. Suwadi, S.Ag.,M.Ag.,M.Pd.

Strategi Manajemen sumber daya manusia nampaknya telah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mendeskripsikan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta, 2) Untuk menganalisis apa kontribusi strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta, 3) Untuk mentransformasikan apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data kualitatif yakni dengan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia ialah strategi sinergi dan pemberdayaan, dalam hal ini dilakukan dengan 1) pelatihan dan pengembangan, 2) kolaborasi dan koordinasi yang efektif, serta menunjukkan keteladanan. Manajemen sumber daya manusia di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta dilakukan sebagaimana fungsi-fungsi manajemen SDM pada umumnya yakni dimulai dari perencanaan yang meliputi perencanaan dalam analisis kebutuhan SDM, rekrutmen dan seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, pengorganisasian, dan evaluasi kinerja SDM.

Pada sisi lain kontribusi strategi manajemen SDM pada SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta yakni teridentifikasi dalam dua poin yaitu adanya peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan SDM, kemudian terciptanya kolaborasi yang efektif antara kepala sekolah dengan guru maupun antara guru dengan guru. Adapun tantangan utama yang dirasakan dalam mengaplikasikan strategi manajemen SDM di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta ialah adanya keterbatasan waktu, hal ini karena banyaknya *jobdesk* serta tanggungan administrasi yang perlu diselesaikan baik oleh kepala sekolah maupun oleh guru. kemudian tantangan juga dirasakan dalam komunikasi melalui media digital.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Guru

ABSTRACT

M. Ridwan, NIM. 2204091017. Human Resource Management Strategies in Improving Teacher Quality at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta. Thesis of Master's Islamic Education Management Programe at State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024. Advisor: Dr. H. Suwadi, S.Ag., M.Ag., M.Pd.

Human resource management strategies have significantly impacted the improvement of teacher quality at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta. This research aims to: 1) Describe the human resource management strategies used to improve teacher quality at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta, 2) Analyze the contribution of human resource management strategies in enhancing teacher quality at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta, and 3) Identify the main challenges faced in implementing human resource management strategies to improve teacher quality at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta. The research employed a qualitative method with a case study approach. Data collection techniques included interviews, observations, and documentation. The qualitative data analysis involved data condensation, data presentation, and drawing conclusions.

The results of the study indicate that the strategies used in human resource management include synergy and empowerment strategies, implemented through 1) training and development, 2) effective collaboration and coordination, and by setting examples. Human resource management at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta is carried out according to the general functions of HRM, starting with planning, which includes HR needs analysis, recruitment and selection, training and development, organization, and performance evaluation.

On the other hand, the contribution of HRM strategies at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta is identified in two main points: the improvement of teacher competencies through HR training and development, and the creation of effective collaboration between the principal and teachers, as well as among teachers. The main challenges in applying HRM strategies at Public Elementary School Pujokusuman 1 Yogyakarta include time constraints due to the numerous job responsibilities and administrative tasks that need to be completed by both the principal and teachers. Another challenge is communication through digital media.

Keywords: Strategy, Human Resource Management, Teacher Quality

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang, segala puji hanya bagi-Nya yang telah memberikan petunjuk dan rahmat-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan atau jahiliyah hingga ke zaman yang terang benderang seperti sekarang ini dengan Al- Qur'an dan Sunnah bagi umat manusia. Alhamdulillah atas segala nikmat yang telah Allah limpahkan kepada penulis sehingga tesis yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta” ini dapat terselesaikan walau diilhami masih terdapat banyak ketidaksempurnaan didalamnya. Kehadiran tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak yang dengan tulus telah memberikan kontribusi dalam proses penelitian ini. Dalam kesempatan ini penulis, mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya Tesis ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag. selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag. selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Dr. H. Suwadi, S.Ag.,M.Ag.,M.Pd. selaku dosen Pembimbing Tesis yang telah banyak memberikan arahan, masukan, serta bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian tesis dan juga sekaligus penasehat

akademik yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu, membimbing, serta mengarahkan peneliti dengan penuh kesungguhan dan kesabaran hingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan.

6. Segenap dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan khususnya Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendidik, memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti serta telah banyak membantu dan mengarahkan peneliti selama belajar di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kedua orang tua, bapak M. Jafar (Alm) dan ibu Sainah yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis sehingga penulis bisa sampai pada titik ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran dan penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan di masa depan. Segala kesalahan dan kekurangan yang terdapat dalam tesis ini murni dari keterbatasan penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna perbaikan di masa mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Juli 2024
Penulis



M. Ridwan
NIM: 22204091017

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Asy syarh : 5-6)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an Surat Asy syarh : 5-6, hlm. 596.

PERSEMBAHAN

Tesis ini Penulis persembahkan kepada Almamaterku Tercinta Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
MOTTO	x
PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Kerangka Teori.....	13
F. Sistematika Pembahasan	33
BAB II METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
C. Sumber Data.....	36

D. Subjek dan Objek Penelitian	37
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	40
G. Keabsahan Data.....	42
BAB III GAMBARAN UMUM SDN PUJOKUSUMAN 1 YOGYAKARTA	44
A. Sejarah Berdirinya SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	44
B. Identitas SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	45
C. Visi Dan Misi SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	47
D. Letak Georafis SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	49
E. Sarana Dan Prasarana SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	49
F. Struktur Organisasi SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	59
G. Data Guru SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	61
H. Data Siswa SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	63
I. Ekstrakulikler SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	65
BAB IV STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS GURU	68
A. Strategi Sinergi dan Pemberdayaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	68
B. Kontribusi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	111
C. Tantangan Utama Yang Dihadapi Dalam Menerapkan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	119
BAB V PENUTUP	124
A. Kesimpulan	124
B. Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA.....	127
LAMPIRAN-LAMPIRAN	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Fungai utama MSDM.....	21
Tabel 2. Identitas sekolah.....	45
Tabel 3. Sarana dan prasarana berupa ruangan di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	50
Tabel 4. Infrastruktur di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	52
Tabel 5. Prasarana berupa sanitasi dan air bersih SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	55
Tabel 6. Sumber air bersih SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	56
Tabel 7. Sumber listrik SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	57
Tabel 8. Alat penunjang KBM SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	57
Tabel 9. Alat mesin kantor SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	59
Tabel 10. Data guru SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	61
Tabel 11. Data siswa SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	63
Tabel 12. Perencanaan manajemen SDM SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta ...	89

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Sistem dan fungsi MSDM	21
Gambar 2. Struktur organisasi SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	60
Gambar 3. Dokumentasi pelaksanaan pelatihan literasi dan numerasi di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.....	75
Gambar 4. Undangan narasumber untuk pelatihan di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	77
Gambar 5. Koordinasi kepala sekolah dengan koordinator kelas paralel	80
Gambar 6. Pelatihan di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta dihadiri oleh narasumber dari BBGP.....	81
Gambar 7. Flyer rekrutmen guru secara mandiri oleh SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	93
Gambar 8. Pertemuan koordinator dengan guru	96
Gambar 9. Pengorganisasian MSDM di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	97
Gambar 10. Workshop penyusunan modul ajar di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta	102
pemantauan guru oleh kepala sekolah melalui CCVT	106
Gambar 12. Workshop penyusunan modul proyek	114
Gambar 13. Pengaplikasian berbagai metode pembelajaran pada siswa	116
Gambar 14. Kolaborasi kepala sekolah dengan bawahannya	119

DAFTAR SINGKATAN

GPK	: <i>Guru Pendamping Khusus</i>
BBGP	: <i>Balai Besar Guru penggerak</i>
SDM	: <i>Sumber Daya Manusia</i>
MSDM	: <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>
PMM	: <i>Platform Merdeka Mengajar</i>
O	: <i>Observasi</i>
D	: <i>Dokumentasi</i>
W	: <i>Wawancara</i>
DAS	: <i>Dwi Atmi Sutarini</i>
MAK	: <i>M. Arif Kurniawan</i>
AS	: <i>Arif Sugandi</i>
SD	: <i>Su'udah</i>
S	: <i>Sujiyanti</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Wawancara	131
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	134
Lampiran 3 Dokumen Administrasi Tesis	142



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu elemen kunci dalam pendidikan adalah sumber daya manusia, yang memainkan peran aktif dalam menjalankan proses pendidikan di suatu lembaga. Karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Di lain sisi, proses ini tidaklah sederhana karena memerlukan perencanaan dan tindakan yang sistematis serta mendalam. Oleh karena itu, semua upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia sebagai sumber daya harus dilakukan secara berkelanjutan, dengan tujuan akhir menciptakan profesional yang mampu berpikir strategis dan memiliki visi ke depan.²

Guru yang menjadi bagian dari SDM merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan lembaga pendidikan selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru akan langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan serta arahan, yang dengan hal tersebut diharapkan akan menghasilkan *output* yang diharapkan. Untuk itu kualitas guru harus ditingkatkan sebagai langkah pengawasan yang ketat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendidikan. (selanjutnya akan disingkat menjadi MSDM).

² Safrijal Efendi, Sri Nurabdiah Pratiwi, dan Emilda Sulasmi, "Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesional Kerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan" Vol. 9, No. 1, 2023, hlm. 97

Lebih lanjut, ditengah dinamika perkembangan pendidikan MSDM merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kualitas guru dan tenaga kependidikan dilingkungan sekolah. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dinilai mampu memberikan dukungan tidak hanya dalam rekrutmen, tetapi juga pengembangan, motivasi, serta retensi guru yang berkualitas. Sebagai salah satu ilmu MSDM pendidikan memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia pendidikan. Fungsi MSDM pendidikan dapat dibagi dua, yaitu fungsi manajemen dan operasional.³

Berkaitan dengan hal tersebut, MSDM merupakan proses perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM, merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.⁴ Oleh karena itu tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memanfaatkan dan mengembangkan sumberdaya manusia dalam organisasi untuk bekerja dengan baik dalam mewujudkan tujuan organisasi.⁵

Sekolah Dasar sebagai pondasi awal dunia pendidikan setelah taman kanak-kanak memiliki peran krusial dalam memberikan pendidikan dasar yang berkualitas bagi anak-anak. Sebagai salah satu lembaga

³ Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, dan Syaiful Eddy, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Education Research*, Vol. 1, No. 3, 2020, hlm. 227. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.

⁴ Muhammad Abdul Wahid dan Jajat Darojat, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Smp Bayt Tamyiz Desa Sukaperna Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu," Vol. 1 No. 3, 2022, hlm. 303

⁵ Wahid dan Darojat, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia... hlm. 302.

pendidikan dasar, SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta dengan reputasi baik di kota Yogyakarta yang ditandai dengan peringkat atau terakreditasi A,⁶ SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta tentu menerapkan berbagai cara atau strategi dalam manajemen SDM, karena tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat tantangan besar yang dihadapi oleh sekolah dalam meningkatkan kualitas guru untuk memastikan pengajaran yang efektif. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan peneliti dengan kepala sekolah SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta yang dilakukan pada tanggal 1 Februari 2024, diantara tantangan tersebut ialah perubahan kurikulum, kebutuhan akan peningkatan keterampilan pedagogis, pengetahuan yang mendalam tentang metode pengajaran yang inovatif, serta pembaharuan terhadap pemahaman terkini dalam pendidikan.⁷

Pada sisi lain, salah satu guru di SDN Pujokusuman mengaku bahwa pesatnya perkembangan teknologi membuat guru dituntut untuk terus mengikuti perubahan tersebut. Kebutuhan akan pemahaman teknologi dan korelasinya dengan pembelajaran serta kinerja sedikit banyak berdampak pada kinerja guru, yang harus meluangkan waktu khusus untuk mempelajari teknologi.⁸ Hal ini diindikasikan akibat penetapan kurikulum yang baru sebagai kurikulum nasional, yang mana dalam pelaksanaannya telah banyak menggunakan sistem yang canggih,

⁶ <https://dapo.kemdikbud.go.id/sekolah/7648FD00C0DB469C443F> diakses pada 3 Desember 2023

⁷ O. Pendahuluan dilakukan dengan kepala sekolah di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta, pada tanggal 1 Februari 2024.

⁸ O. Pendahuluan dilakukan dengan guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta, pada tanggal 1 Februari 2024.

seperti dalam penilaian kinerja guru saat ini telah menggunakan aplikasi PMM (platform merdeka mengajar). Menyikapi hal tersebut peningkatan kualitas guru menjadi fokus penting bagi setiap sekolah khususnya SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta. Upaya untuk meningkatkan kualitas guru membutuhkan pendekatan yang terstruktur dan efektif dalam pengelolaan SDM melalui penerapan strategi yang efektif dan efisien.

Untuk itu dalam penelitian ini, penelitian ini akan menelusuri bagaimana strategi MSDM di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta membantu guru dalam menghadapi perubahan tersebut. Penelitian ini dapat mengkaji apakah strategi tersebut benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas guru, terutama terkait dengan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kesejahteraan guru.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta?
2. Apa kontribusi strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta?
3. Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam menerapkan strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mendeskripsikan strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis apa kontribusi strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.
3. Untuk mentransformasikan apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam menerapkan strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mendalam tentang konsep-konsep dalam pengembangan manusia yang diintegrasikan dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi untuk memperkaya penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Terakhir, melalui penelitian ini peneliti berharap bahwa akan memberikan dampak bagi para guru agar termotivasi untuk terus berkembang menjadi tenaga profesional demi terciptanya pendidikan yang berkualitas.

2. Manfaat secara praktis

Bagi peneliti, diharapkan mampu memahami secara keseluruhan mengenai teori dan praktik manajemen sumber daya manusia serta apa

saja kendala yang dialami oleh lembaga pendidikan dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia. Serta dapat berkontribusi dalam memberikan solusi terhadap demi terciptanya pendidikan yang bermutu dan berkualitas di Indonesia.

Bagi satuan pendidikan, diharapkan penelitian ini memberikan sumbangsih dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga pendidikan serta dapat menjadi panduan praktis dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat mendorong peningkatan kualitas guru.

Bagi pembaca, diharapkan dengan adanya penelitian dapat memberikan pemahaman serta gambaran terkait penerapan strategi manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan serta apa saja tantangan serta hambatan dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru yang dalam lembaga pendidikan khususnya pada SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta sehingga dengan hal tersebut dapat menjadi wawasan bagi pembaca.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan langkah penting dalam sebuah penelitian. Pada tahap ini peneliti akan melakukan peninjauan terhadap literatur yang terkait dengan judul penelitian yang diangkat. Pada tahap ini peneliti akan mengidentifikasi, mengevaluasi serta mensintesis literatur yang relavan dengan topik penelitian, langkah ini akan membantu memperkuat landasan teoritis dan memberikan pandangan yang mendalam

sebelum melakukan penelitian. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian berupa jurnal yang dilakukan oleh Fitriyah Ekawati dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT* dalam (Jurnal Islamic Education Manajemen). Penelitian ini bertujuan untuk pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, mutu pendidikan, hambatan yang dihadapi dan upaya yang dilakukan dalam menyikapi hambatan yang ada. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah terletak pada fokus penelitian yang secara relevan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yang pertama ada pada metode penelitian yakni peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif analitis sedangkan pada penelitian yang dilakukan Fitriya menggunakan metode kualitatif deskriptif, kemudian peneliti meneliti tentang bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik sedangkan Fitriya berfokus pada peningkatan mutu pendidikan.⁹

⁹ Fitriyah Ekawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3, No. 2 (June 24, 2019): 1–22, <https://doi.org/10.15575/isema.V3i2.5006>.

2. Penelitian berupa artikel dengan judul *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf International Amanatul Ummah Pacet* yang dilakukan oleh Chusnul Chotimah dan Khairun Nisa.¹⁰ Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Chusnul Chotimah dan Khairun Nisa ialah (1) perencanaan SDM disusun secara sistematis berdasarkan kemandirian sekolah, (2) pengorganisasian dilakukan dengan pembagian sistem kerja, program kerja, dan pengembangan SDM, (3) pelatihan dan pengembangan karir memberikan dampak positif, baik untuk sekolah maupun personal sekolah, (4) kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan tidak langsung, (5) penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja sekolah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah fokus permasalahan yang diteliti yakni pada bagaimana peran manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan sedangkan peneliti meneliti pada aspek peningkatan kualitas tenaga pendidikan, kemudian perbedaan juga terdapat pada metode penelitian, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif analisis sedangkan Chusnul Chotimah dan Khairun Nisa menggunakan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus.
3. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Muh Ibnu Sholeh, dengan judul *Strategi Efektif dalam Manajemen Pendidikan untuk*

¹⁰ Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet," 2019.

*Meningkatkan Kualitas Pembelajaran.*¹¹ Penelitian oleh Muh Ibnu ini memiliki kesamaan dengan penelitian saya dalam hal fokus pada strategi manajemen pendidikan. Kedua penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yang secara tidak langsung juga berdampak pada peningkatan kualitas guru. Namun, perbedaan utama terletak pada cakupan penelitian. Sholeh lebih menekankan pada manajemen pendidikan secara umum, sedangkan penelitian saya lebih spesifik pada manajemen sumber daya manusia di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta, dengan fokus utama pada peningkatan kualitas guru.

4. Jurnal yang ditulis oleh Sehan Rifky, Syahrini Devi, Uswatun Hasanah, dan Muhammad Safii yang berjudul *Analisis Strategi Manajemen Pendidikan Menggunakan School Based Management Terhadap Dinamika Pendidikan Formal.*¹² Penelitian oleh Sehan Rifky, Syahrini Devi, Uswatun Hasanah, dan Muhammad Safii juga memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian saya. Kedua penelitian menggunakan pendekatan manajemen berbasis sekolah (School Based Management) dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan formal. Namun, penelitian Rifky dkk. lebih luas dalam cakupan dan fokus pada dinamika pendidikan formal secara keseluruhan, sedangkan penelitian saya lebih fokus pada kualitas guru di satu sekolah tertentu.

¹¹ Muh Ibnu Sholeh, "Strategi Efektif dalam Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran," *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education* 4, no. 2 (July 31, 2023): 139–64, <https://doi.org/10.55380/tarbawi.v4i2.462>.

¹² Sehan Rifky, "Analisis Strategi Manajemen Pendidikan Menggunakan School Based Management Terhadap Dinamika Pendidikan Formal" Vol. 06, No. 02 (2024).

5. Penelitian terkait juga dilakukan oleh M. Aris Akin, Putrama Riawana, dan Nurul Muwaffiqah dalam jurnal yang berjudul *Model Pengembangan Strategi Manajemen Terhadap Peningkatan Manajemen Mutu Pendidikan Di SDN 9 Baru- Baru Tanga*.¹³ Selanjutnya, penelitian oleh M. Aris Akin, Putrama Riawana, dan Nurul Muwaffiqah juga memiliki kesamaan dalam hal fokus pada pengembangan strategi manajemen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini sama-sama dilakukan di sekolah dasar negeri. Namun, penelitian Akin dkk. menekankan pada model pengembangan strategi manajemen secara umum, bukan hanya pada manajemen sumber daya manusia. Penelitian saya lebih spesifik dalam meningkatkan kualitas guru, sementara Akin dkk. mencakup berbagai aspek mutu pendidikan.
6. Penelitian yang tertuang dalam jurnal EduTech yang berjudul *Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesional Kerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan* oleh Safrijal Efendi, Sri Nurabdiah Pratiwi, dan Emilda Sulasmi.¹⁴ Penelitian oleh Safrijal Efendi, Sri Nurabdiah Pratiwi, dan Emilda Sulasmi memiliki fokus yang mirip dengan penelitian saya, yaitu pada

¹³ M Aris Akin, Putrama Riawana, dan Nurul Muwaffiqah, "Model Pengembangan Strategi Manajemen Terhadap Peningkatan Manajemen Mutu Pendidikan Di SDN 9 Baru- Baru Tanga" 1, no. 1 (2023).

¹⁴ Efendi, Pratiwi, dan Sulasmi, "Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesional Kerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan."

manajemen strategis kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan profesional kerja tenaga pendidikan dan kependidikan. Namun, penelitian Efendi dkk. dilakukan di SMK, sedangkan penelitian ini di SDN. Selain itu, fokus penelitian Efendi lebih luas, mencakup tenaga kependidikan selain guru

7. Penelitian dengan judul *Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya* yang ditulis oleh Leonard.¹⁵ penelitian oleh Leonard juga memiliki kesamaan dalam hal fokus pada kualitas sumber daya manusia guru di Indonesia. Leonard menganalisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan mencari solusi untuk perbaikan. Namun, penelitian Leonard lebih bersifat umum dan luas, mencakup seluruh Indonesia, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada satu sekolah tertentu, yaitu SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.
8. Terakhir tesis yang ditulis oleh Sharah Rizqiyyah dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Dizamatra Powerindo)*.¹⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada

¹⁵ Leonard, "Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya," *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 5, no. 3 (February 25, 2016), <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>.

¹⁶ Sharah Rizqiyyah, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Dizamatra Powerindo)", 2022.

seluruh karyawan. Jumlah populasi yang digunakan adalah sebesar 169 respondendimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo. Tesis ini memiliki kesamaan dengan penelitian peneliti yakni pada fokus penelitian yang meneliti tentang manajemen SDM. Perbedaannya terletak pada latar penelitian, dimana penelitian oleh sharih dilakukan pada PT yang mengindikasikan bahwa penelitian tersebut dilakukan pada bidang bisnis, sedangkan penelitian peneliti dilakukan pada bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, secara keseluruhan penelitian yang peneliti tulis memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu memiliki fokus yang lebih luas jika dibandingkan dengan penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah Ekawati, Ramdanil Mubarok, Chusnul Chotimah dan Khairun Nisa, Sehan Rifky dkk, M. Arif Akin Dkk, serta penelitian yang dilakukan oleh Leonard memiliki pembahasan yang lebih luas yang mencakup pengembangan atau peningkatan pada lembaga pendidikan dan bukan terfokus pada guru (SDM) seperti dalam penelitian yang peneliti lakukan. Selain itu penelitian yang peneliti tulis lebih spesifik dan terarah pada satu sekolah tertentu,

dengan penekanan pada peningkatan kualitas guru melalui strategi manajemen sumber daya manusia.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sharah memiliki fokus penelitian yang sama dengan peneliti namun Perbedaannya terletak pada latar penelitian, dimana penelitian oleh sharh dilakukan pada PT yang mengindikasikan bahwa penelitian tersebut dilakukan pada bidang bisnis, sedangkan penelitian peneliti dilakukan pada bidang pendidikan. Pada sisi lain, relevansi penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat ditinjau dari adanya kesamaan dalam membahas mengenai manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, penelitian lain yang dibahas memiliki kesamaan dalam hal tujuan umum untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan penggunaan manajemen SDM, tetapi berbeda dalam cakupan, fokus, dan pendekatan yang digunakan.

E. Kerangka Teori

1. Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian strategi dan konsep utama strategi

SDM bukan hanya dianggap sebagai aset terpenting, tetapi juga sebagai faktor penentu keberhasilan dan daya saing organisasi.

Jika ditarik dalam ranah pendidikan, salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan proses belajar mengajar adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang dalam konteks ini terutama guru.

Dalam pendidikan, guru memainkan peran krusial dalam membentuk kualitas dan efektivitas pembelajaran. Guru berperan

sebagai jembatan penghubung antara siswa dan ilmu pengetahuan, dimana posisinya ini dilandasi oleh interaksi dan hubungan dengan siswa. oleh sebab itu, peningkatan terhadap kualitas seorang guru menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Terkait dengan hal tersebut, dalam manajemen atau mengelola SDM pada lembaga pendidikan, diperlukan strategi yang efektif untuk dapat meningkatkan kualitas SDM. Strategi menurut Chandler seperti yang dikutip dalam Cahayani mengatakan bahwa strategi adalah penetapan tujuan jangka panjang dan sasaran perusahaan, serta penerapan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran ini. Disisi lain, kay sebagaimana yang dikutip dalam cahayani juga menyampaikan bahwa strategi bisnis memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesesuaian kapabilitas internal perusahaan dan lingkungan eksternal.¹⁷ Berdasarkan defini tersebut, maka strategi adalah rencana tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam ranah pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

b. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang mengimplikasikan kegiatan pengurusan, pengaturan, pelaksanaan,

¹⁷ Ati Cahayani, *Strategi Manajeme Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Indeks, 2009, hlm. 13.

dan pengelolaan. Sementara itu, sumber daya manusia (SDM) merujuk pada salah satu aspek yang ada dalam struktur organisasi, mencakup individu-individu yang terlibat dalam menjalankan aktivitas. Terkait pengertian MSDM berikut akan diuraikan beberapa pendapat para ahli berkenaan dengan hal tersebut:

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga ker agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹⁸ Sebagaimana yang dikuti dalam Hasibuan, Edwin B. Flippo mendefinisikan MSDM dengan *“Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.”* (Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).¹⁹

Definisi dari Kinggudu sebagaimana yang dikutip dalam Gomes mengenai MSDM dalam perspektif internasional, yakni *Human resource management is the development and utilization of*

¹⁸ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm. 10.

¹⁹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 11.

personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives, (manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran -sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional).²⁰

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James dalam Almasri bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *“the process through which optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets its goals”*.²¹

Sedangkan menurut Bashir Barthos MSDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.²² Disisi lain Siagan sebagaimana yang dikutip dalam Ulfatin dan Triwiyanto menyatakan bahwa Pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai

²⁰ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2003), hlm. 4-5.

²¹ M Nazar Almasri, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam,” n.d. hlm. 136.

²² Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 1990, hlm. 1

sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting.²³

Manajemen sumber daya manusia melibatkan dua aspek kunci: kuantitas dan kualitas. Kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Namun, memiliki jumlah sumber daya manusia yang banyak tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi beban dalam pembangunan suatu negara. Sementara itu, kualitas mengacu pada mutu sumber daya manusia, termasuk kemampuan fisik dan non-fisik, seperti kecerdasan dan kesejahteraan mental.²⁴

Pentingnya kualitas sumber daya manusia sangat terkait dengan kemampuan individu-individu dalam konteks fisik dan mental. Tanpa kualitas yang baik, sumber daya manusia menjadi tidak efektif dalam mendukung pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia

²³ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 1st ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 2-3.

²⁴ Fitriyah Ekawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT," *Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2018, hlm. 120.

menjadi salah satu persyaratan utama untuk mempercepat proses pembangunan di segala bidang.

Terakhir menurut Dessler yang dikutip dalam Ulfatin dan Triwiyanto berpendapat bahwa MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.²⁵

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka MSDM dapat diartikan seluruh rangkaian proses serta aktivitas yaang memanfaatkan seluruh sumber daya manusia melalui kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia

Menurut Mujamil Qamar dalam Fahmiah, Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
3. Pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
4. Seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
5. Orientasi, penempatan, dan penugasan
6. Kompensasi

²⁵ Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan...* hlm. 2

7. Penilaian kinerja
8. Pengembangan karir
9. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
10. Penciptaan mutu kehidupan kerja
11. Perundingan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
12. Riset tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
13. Pensiun dan pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.²⁶

Sementara itu, ruang lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, sebagaimana yang dikatakan oleh Russel dan Bernansin yang dikutip dalam Gomes bahwa *all decisions which affect the workforce concern the organization's human resources management function*. Aktivitas-Aktivitas yang berkaitan dengan

MSDM ini secara umum mencakup 1) rancangan organisasi, 2) staffing, 3) sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/compliance, 4) manajemen perfomansi, 5) pengembangan pekerja dan organisasi, serta 6) komunikasi dan hubungan masyarakat.²⁷

d. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

²⁶ Fahmiah Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 6, No. 1, 2018, hlm. 527-528, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>.

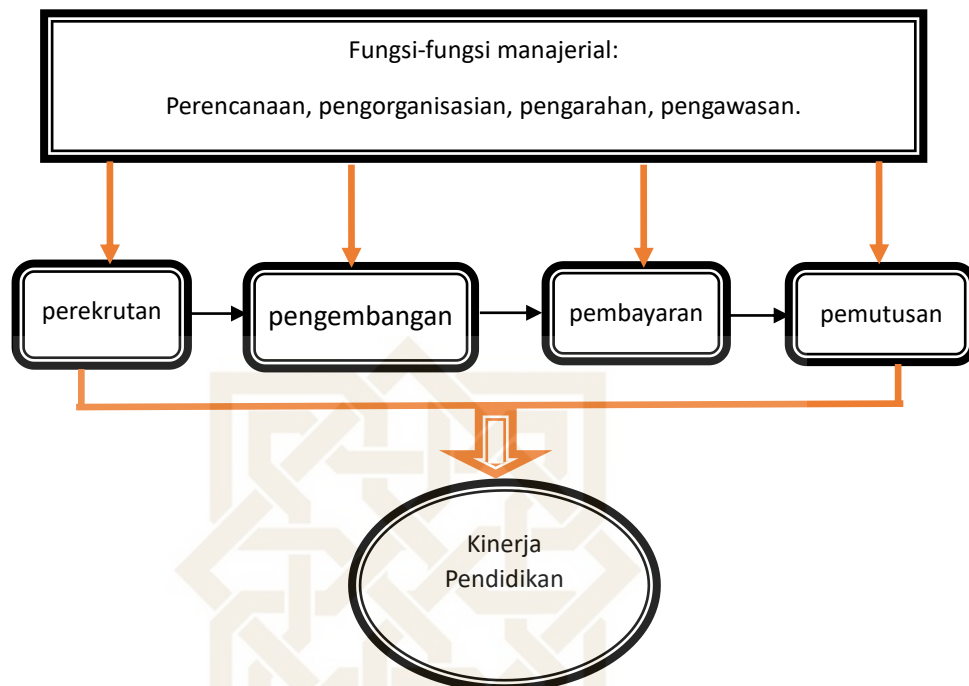
²⁷ Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 3-4.

Untuk memperoleh dan memberdayakan sumber daya manusia yang dibutuhkan, diperlukan sistem manajemen yang tepat dan berfungsi dengan baik. Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi-fungsi MSDM tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi besar. Yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Berkaitan dengan hal tersebut, adapun fungsi-fungsi manajerial mencakup: (1) perencanaan (*planning*), (2) pengorganisasian (*organizing*), (3) pengarahan (*directing*), (4) pengawasan (*contorlling*). Sedangkan fungsi-fungsi secara operasional terdiri dari: (1) pengadaan atau perekrutan (*recruitment*), (2) pengembangan (*development*), (3) pembayaran (*compensation*), (4) pemutusan hubungan kerja (*separation*).²⁸

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

²⁸ Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 6-7



Gambar 1. Sistem dan fungsi MSDM

Pada sisi lain, dalam kegiatan manajemen, pada dasarnya MSDM memiliki tiga fungsi utama, yakni fungsi organisasional, manajerial, dan operasional. Sehubungan dengan hal tersebut, pada fungsi organisasional meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, serta pengawasan atau pengendalian. Berikut akan diringkas dalam bentuk tabel :

Tabel 1. Fungsi utama MSDM²⁹

No.	Fungsi organisasional	Fungsi utama MSDM
1.	Perencanaan	Penetapan tujuan, kebijakan, penyusunan program, penetapan metode atau strategi, dan penyusunan prosedur dan jadwal kerja.
2.	Pengorganisasian	Pengelompokan kegiatan yang dimasukkan ke dalam (wadah)

²⁹ Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 22

		unit-urid kegiatan untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antara pimpinan dan anggota di dalam setiap unit kegiatan.
3.	Pengarahan	Upaya untuk memotivasi setiap anggota agar melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi strategi yang tepat untuk pengembangan, memberikan pembinaan, dan meningkatkan semangat kerja.
4.	Pengkoordinasian	Menghubung-hubungkan berbagai kegiatan dalam mencapai kekompakan dan keserempakan kesatuan kerja untuk mencapai satu tujuan.
5.	pengawasan atau pengendalian	Proses penentuan dan melihat apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana, menilal pelaksanaan, dan bila diperlukan dilakukan melalui tindakan perbaikan.

Pada fungsi manajerial, manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada aspek sumber daya manusia. Fungsi ini mengarah pada pandangan makro terhadap manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, dalam fungsi operasional, manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan-kegiatan seperti perekrutan, pengembangan, kompensasi, kesejahteraan, dan penilaian. Oleh karena itu, fungsi operasional ini lebih mengutamakan pandangan mikro terhadap manajemen sumber daya manusia.

Pada lingkup organisasi pendidikan, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan antara lain sebagai berikut: (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) seleksi, (4) orientasi, (5) penempatan dan penugasan, (6) kompensasi dan kesejahteraan, (7) pemberdayaan, (8) pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier, (9) penilaian kinerja, dan (10) pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja.³⁰

e. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan meliputi berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional lembaga pendidikan tersebut. Beberapa tujuan utama dari manajemen SDM dalam lembaga pendidikan dalam Hakim dan Bisriantara lain:

1. Tujuan Masyarakat Sebagai Keseluruhan, dalam bidang apapun pada suatu organisasi yang berjalan akan menciptakan suatu produk dan jasa untuk kelompok tertentu di dalam masyarakat.
2. Pencapaian Tujuan Organisasi, meningkatnya kontribusi yang diberikan sumber daya manusia dalam organisasi menunjukkan manajemen sumber daya manusia yang baik.
3. Pencapaian Tujuan fungsional, tugas fungsional disini merupakan tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan, baik tugas pokok maupun tugas penunjang.

³⁰ Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 23

4. Pencapaian Tujuan Pribadi, keyakinan dasar dari seseorang bekerja dalam suatu organisasi yaitu dimana seseorang dapat mencukupi kebutuhannya baik dalam material maupun kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, psikologi, maupun intelektual.³¹

Secara keseluruhan, tujuan dari MSDM dalam pendidikan yakni pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan.³²

2. Kualitas Guru

Guru merupakan istilah yang merujuk pada individu yang secara profesional terlibat dalam proses pendidikan dan pengajaran. Mereka yang disebut sebagai guru dan tenaga kependidikan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan perkembangan pendidikan. Oleh karena itu, sebagai sumber daya yang memiliki peranan vital dalam dunia pendidikan maka kualitas guru dan tenaga kependidikan yang ada di setiap lembaga pendidikan perlu mendapat perhatian khusus.

Dalam Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 6: “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan

³¹ Husnul Hakim dan Hasan Bisri, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan,” Vol. 3, 2023, hlm. 303.

³² Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya...* hlm. 15

lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”³³

Guru yang berkualitas menjadi pendorong utama dalam keberhasilan pencapaian pendidikan secara keseluruhan. Kualitas guru dan tenaga kependidikan merujuk pada kombinasi dari berbagai aspek yang menentukan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan komitmen para pendidik dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Sehubungan dengan itu, Gage dan Berliner sebagaimana dalam Hermawatyati menyatakan bahwa guru dapat dikatakan berkualitas jika memenuhi sembilan kriteria sebagai berikut :

- a) Mampu mendorong peserta didik mengoptimalkan hasil belajar
(*push head them to get the best from them*)
- b) Benar-benar mendedikasikan waktunya untuk memahami peserta didik secara manusiawi dan apa adanya (*really spend time trying to understand them as people*)
- c) Mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik (*were well organized*)
- d) Memiliki selera humor (*head a sense of humor*)
- e) Mampu membuat peserta didik nyaman belajar (*make them feel good when they learn something*)

³³UU tahun 2003 nomor 020.Pdf,” n.d. diakses pada 6 November 2023, hlm. 2.
https://jdih.kemdikbud.go.id/dokumen/salinan/UU_tahun2003_nomor020.pdf

- f) Antusias atau memiliki semangat tinggi dalam menagajar (*were anthusiastic about what they taught*)
- g) Bersifat adil kepada setiap individu peserta didik (*were fair*)
- h) Mampu mendorong peserta didik memiliki tanggung jawab (terhadap tugas belajarnya) (*made them feel responsible*)
- i) Mampu menggunakan berbagai cara (dengan menggunakan berbagai metode, pendekatan, strategi, teknik pembelajaran) agar peserta didik memiliki kemampuan dalam memahami materi pembelajaran (*put things in ways each of them could understand*).³⁴

Beberapa aspek yang membentuk kualitas tenaga pendidik meliputi : (1) kompetensi akademik dan profesional, (2) keterlibatan dan keterikatan, (3) kualitas interpersonal dan komunikasi, (4) keterampilan evaluasi dan penilaian, (5) keterampilan pengembangan diri, dan (6) etika profesional.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan guru dalam menjalankan perannya dengan maksimal.

1. Kualifikasi guru bukan hanya ditandai oleh gelar atau ijazah, tetapi juga harus disertai dengan kualitas pribadi yang unggul dan profesionalisme yang tinggi.
2. Aspek kepribadian sangat berpengaruh, di mana guru perlu memiliki karakter yang kokoh, dilandasi oleh moralitas yang baik.

³⁴ Hermayawati, "Guru Berkualitas Menuju Indonesia Cerdas," *KoPeN: Konferensi Pendidikan Nasional*, Vol. 1, No. 1 (2019), hlm. 7-8.

3. Pemahaman akan ilmu teori dan praktik pendidikan serta kurikulum menjadi hal yang esensial bagi guru. Mereka perlu mampu mendesain pembelajaran dengan baik, mengimplementasikan strategi pembelajaran yang efektif, serta mampu mengevaluasi proses pembelajaran untuk memastikan pencapaian tujuan pembelajaran.
4. Aspek sosial juga sangat relevan, karena guru tidak hanya mengajar di dalam kelas tetapi juga harus sensitif terhadap konteks sosial di sekitarnya, karena mereka adalah bagian integral dari masyarakat.³⁵

Integrasi faktor-faktor ini memungkinkan guru untuk menjadi agen perubahan yang positif dalam pendidikan, mempengaruhi tidak hanya proses pembelajaran tetapi juga perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas mereka menjadi hal yang sangat penting dalam memajukan sistem pendidikan.

Disisi lain, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menuntut guru untuk memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, pada keempat kompetensi yang menjadi kompetensi seorang tenaga pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.³⁶ Kompetensi

³⁵ Etisnawati, "Strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik," *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, Vol. 6, No. 1, 2020, hlm. 14-15.

³⁶ "PP_No_19_Th_2005_ttg_Standar_Nasional_Pendidikan_[Compatibility_Mode].Pdf," n.d. diakses pada 12 februari 2024,

pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Perni kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, meliputi: 1). Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, 2). Pemahaman terhadap peserta didik, 3). Pengembangan kurikulum/silabus, 4). Perancangan pembelajaran, 5). Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, 7). Evaluasi hasil belajar (EHB), 8). Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁷

Adapun kompetensi kepribadian seorang guru yang mengacu kepada standar nasional pendidikan, kompetensi kepribadian guru meliputi:

- a) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, yang indikatornya bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial. Bangga sebagai pendidik, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.

https://jdih.kemdikbud.go.id/dokumen/salinan/PP_tahun2005_nomor19/Standar_Nasional_Pendidikan.pdf

³⁷ Ni Nyoman Perni, "Kompetensi Pedagogik Sebagai Indikator Guru Profesional," *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 4, No. 2, 2019, hlm. 179-180.
<https://doi.org/10.25078/aw.v4i2.1122>.

- b) Memiliki kepribadian yang dewasa, dengan ciri-ciri, menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja.
- c) Memiliki kepribadian yang arif, yang ditunjukkan dengan tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d) Memiliki kepribadian yang berwibawa, yaitu perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan, dengan menampilkan tindakan yang sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- f) Evaluasi diri dan pengembangan diri, memiliki indikator esensial yaitu memiliki kemampuan untuk berintropeksi dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.³⁸

Secara umum ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut E. Mulyasa dalam Nuruddin Araniri sebagai berikut :

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
- b) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan taraf perkembangan siswa.

³⁸ Anastasia Dewi Anggraeni, "Kompetensi Kepribadian Guru Membentuk Kemandirian Anak Usia Din," Vol. 3, No. 2, 2017, hlm 31.

- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.³⁹

Sedangkan menurut Danim dalam Nana Surya Permana, tugas utama guru akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.⁴⁰ Selain kompetensi seorang guru membutuhkan sertifikasi tenaga pendidik. Sertifikasi merupakan pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memegang suatu jabatan professional.

Pengakuan guru sebagai tenaga yang profesional dibuktikan dengan sertifikasi pendidik.⁴¹ Seorang guru wajib memiliki sertifikasi pendidik yang diperoleh melalui pendidikan profesi. sertifikasi tenaga

³⁹ Nuruddin Araniri, "Kompetensi Profesional Guru Agama Dalam Menumbuhkan Minat Belajar Siswa," Vol. 4, No. 1, March 10, 2018, hlm. 78-79.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.3552011>.

⁴⁰ Nana Surya Permana, "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru," Vol. 11, No. 1, 2017, hlm 1-2.

⁴¹ Undang Undang No. 14 tahun 2005, diakses pada 12 Februari 2024.
https://id.wikisource.org/wiki/Undang-Undang_Republik_Indonesia_Nomor_14_Tahun_2005

pendidik menjadi hal yang penting dalam mengakui dan menilai kompetensi seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Sertifikasi ini secara resmi mengakui bahwa seorang guru telah memenuhi standar dan kualifikasi yang ditetapkan untuk memegang jabatan profesional sebagai pendidik.

Sertifikasi tenaga pendidik biasanya diperoleh melalui program pendidikan profesi yang dirancang khusus untuk mempersiapkan guru dalam memahami tugas, tanggung jawab, metode mengajar, serta strategi pendidikan yang efektif. Melalui sertifikasi, pemerintah atau lembaga terkait dapat memastikan bahwa guru telah memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.

Pentingnya sertifikasi ini juga berkaitan dengan standar profesionalisme dalam pendidikan. Sertifikasi memberikan jaminan bahwa guru telah melewati proses pendidikan dan evaluasi yang memadai untuk menjadi pendidik yang kompeten dan siap dalam melaksanakan tugasnya di dunia pendidikan.

3. Indikator sumber daya manusia profesional

Indikator sumber daya manusia (SDM) profesional adalah tolak ukur yang digunakan untuk menilai kualitas dan kompetensi tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Indikator-indikator ini membantu mengidentifikasi sejauh mana SDM dapat berkontribusi

secara efektif terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi. Beberapa indikator utama dari SDM profesional meliputi:

a. Sumber daya manusia yang terdidik secara baik (*well education*)

Sumber daya manusia yang terdidik secara baik menunjukkan bahwa seseorang harus menempuh pendidikan yang ada pada lembaga pendidikan yang diprogram untuk mendidik calon sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu perguruan tinggi Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK).

b. Terlatih secara baik (*well trained*)

Selanjutnya, untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan sudah terlatih secara baik (*well trained*), manajemen diterapkan pada pusat-pusat pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK), Lembaga Peningkatan Mutu Pendidikan (LPMP), atau Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Peningkatan Mutu Pendidikan (BP SDMP dan PMP).

c. Didukung dengan fasilitas yang baik dan memadai (*well equipped*)

Untuk memfasilitasi secara baik (*well equipped*) agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas yang maksimal, maka manajemen diterapkan pada lembaga-lembaga pendidikan dengan berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Pada satuan-satuan pendidikan disediakan fasilitas yang sesuai dengan

tuntutan jenis dan jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan prasekolah sampai dengan pendidikan tinggi.

d. Berkinerja secara baik (*well performed*)

Untuk mengetahui bahwa sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dapat berkinerja secara baik (*well performed*), maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sistem evaluasi dan penilaian. Misalnya pada penilaian kinerja guru, diaturlah Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG).

e. Komitmen yang tinggi (*well committed*) dan Kompensasi secara layak (*well paid*)

Terakhir, untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan memiliki komitmen yang tinggi (*well committed*), dan pada akhirnya mendapatkan penghargaan yang memadai, maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sistem kompensasi dan pengaturan jenjang karier pendidik.⁴²

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian akan menguraikan elemen-elemen kunci dari penelitian ini. Tujuannya adalah memberikan pemahaman yang lebih jelas dan gambaran yang terstruktur tentang bagaimana penelitian disusun, mengikuti urutan logis yang mendukung pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian ini akan dibagi dalam beberapa bab:

⁴² Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya...* hlm. 24-25

BAB I yakni pendahuluan yang memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II akan menguraikan tentang landasan teori yang relevan dengan judul penelitian. Teori yang digunakan dapat bersumber dari artikel jurnal serta buku yang memuat teori-teori yang dibutuhkan dalam penyelesaian penelitian ini.

BAB III berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian ini juga akan dikemukakan fakta-fakta yang ditemukan di tempat penelitian melalui metode pengumpulan data yang telah ditentukan.

BAB IV pada penelitian ini akan membahas hasil temuan penelitian dan hasil temuan tersebut akan dianalisis menggunakan teori-teori relevan yang telah disajikan. Terkait hal tersebut peneliti akan menganalisis mengenai strategi apa yang digunakan madrasah dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.

Terakhir BAB V yaitu penutup berisi kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisis mendalam. Lebih lanjut pada bagian ini akan berisi saran apabila diperlukan guna adanya tindakan lanjutan demi perbaikan mutu pendidikan khususnya mutu pendidikan di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka penelitian yang berjudul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di SDN Pjokusuman 1 Yogyakarta dapat disimpulkan :

1. Strategi yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia adalah strategi sinergi dan pemberdayaan, dalam hal ini dilakukan yang *pertama* melalui pelatihan dan pengembangan yakni secara *in house training* atau pelatihan disekolah dan diluar sekolah bersama dengan BBGP serta secara mandiri. *kedua* dilakukan melalui kolaborasi dan koordinasi antara kepala sekolah dengan anggota bawahannya, yakni dengan penunjukkan koordinator pada masing-masing kelas paralel dan mata pelajaran. Terakhir yaitu melalui keteladanan kepala sekolah yang disiplin. Pada sisi lain, manajemen SDM di SDN Pujokusuman dilakukan mulai dari perencanaan, pengadaan SDM, pengorganisasian SDM, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi berupa *salary*, evaluasi dan pengawasan SDM, dan manajemen pemberhentian serta pensiun.
2. Kontribusi strategi MSDM yang dirasakan oleh pihak SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta yakni adanya peningkatan kualitas guru melalui pelatihan dan pengembangan yang tercermin dari hasil kinerja

guru. Kontribusi lain yang dirasakan ialah terciptanya kolaborasi yang efektif baik dengan pihak eksternal maupun internal. Secara eksternal yakni dengan mengundang berbagai narasumber dalam melaksanakan pelatihan sedangkan kolaborasi secara internal yakni antara kepala sekolah dengan para anggota bawahannya.

3. Tantangan utama yang dihadapi oleh SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta dalam menerapkan strategi MSDM, *Pertama* adalah keterbatasan waktu, yang diakibatkan oleh banyaknya tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga hal ini menjadi tantangan utama yang dirasakan oleh kepala sekolah dan guru di SDN Pujokusuman 1 Yogyakarta. *Kedua* komunikasi melalui media digital, meskipun ada koordinator sebagai penyalur informasi, seringkali informasi yang disampaikan melalui media online terabaikan atau terlambat untuk dibaca. Hal ini merupakan tantangan bagi kepala sekolah untuk terus meningkatkan kualitas dan menyusun strategi yang lebih baik untuk seterusnya.

B. Saran

1. Untuk mengatasi keterbatasan waktu yang dihadapi oleh para guru dan kepala sekolah, perlu diterapkan manajemen waktu yang lebih efektif. Ini bisa melibatkan delegasi tugas administratif kepada staf khusus atau penggunaan teknologi untuk mempercepat proses administratif, sehingga guru dan kepala sekolah dapat lebih fokus pada kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri.

2. Melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas strategi MSDM yang diterapkan. Dengan mendapatkan umpan balik dari guru dan staf, sekolah dapat terus menyesuaikan dan meningkatkan strategi yang ada untuk mencapai hasil yang lebih optimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, Fahmiah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6, No. 1, (2018). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>.
- Akin, M Aris, Putrama Riawana, and Nurul Muwaffiqah. "Model Pengembangan Strategi Manajemen Terhadap Peningkatan Manajemen Mutu Pendidikan Di SDN 9 Baru- Baru Tanga", Vol. 1, No. 1 (2023).
- Almasri, M Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam," n.d.
- Anggraeni, Anastasia Dewi. "Kompetensi Kepribadian Guru Membentuk Kemandirian Anak Usia Dini", Vol. 3, No. 2 (2017).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, (2014).
- B. Miles, Matthew, Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis*. America: SAGE Publications, (2014).
- Barthos, Basir. "Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro." *Jakarta: PT Bumi Aksara.*, (1990).
- Cahayani, Ati. *Strategi Manajeme Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks, (2009).
- Cardoso Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, (2003).
- Chotimah, Chusnul, and Khoirun Nisa. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet," (2019).
- Creswell, John W. *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (2014).
- Efendi, Safrijal, Sri Nurabdiah Pratiwi, and Emilda Sulasmi. "Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesional Kerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan" Vol. 9, No. 1 (2023).
- Ekawati, Fitriyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, Vol. 3, No. 2 (2019). <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>.
- Etisnawati, Etisnawati. "Strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik", Vol. 6, No. 1 (2020).

- Hakim, Husnul, and Hasan Bisri. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan" Vol. 3 (2023).
- Hermayawati. "Guru Berkualitas Menuju Indonesia Cerdas." *KoPeN: Konferensi Pendidikan Nasional* Vol. 1, No. 1 (2019).
- James J. Jones and Donal L. Walters,. *Human Resources Managemen in Education: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media, (2008).
- Leonard, Leonard. "Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, Vol. 5, No. 3 (2016). <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>.
- Nuruddin Araniri. "Kompetensi Profesional Guru Agama Dalam Menumbuhkan Minat Belajar Siswa," (2018). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3552011>.
- P. Hasibuan, Malayu S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, (2017).
- Permana, Nana Surya. "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru", Vol. 11, No. 1 (2017).
- Perni, Ni Nyoman. "Kompetensi Pedagogik Sebagai Indikator Guru Profesional." *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 4, No. 2 (2019). <https://doi.org/10.25078/aw.v4i2.1122>.
- "PP_No_19_Th_2005_ttg_Standar_Nasional_Pendidikan_[Compatibility_Mode]. Pdf," n.d.
- Rifky, Sehan, Syahrini Devi, Uswatun Hasanah, and Muhammad Safii. "Analisis Strategi Manajemen Pendidikan Menggunakan School Based Management Terhadap Dinamika Pendidikan Formal" Vol. 06, No. 02 (2024).
- Sangadji, Etta Mamang and Sopiah. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, (2010).
- Sholeh, Muh Ibnu. "Strategi Efektif dalam Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran." *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education* Vol. 4, No. 2 (2023). <https://doi.org/10.55380/tarbawi.v4i2.462>.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, (2009).
- . *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: CV. Alfabeta, (2013).
- . *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, (2016).

- Syaodih Sukmadinata, Nana. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, (2006).
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers, (2016).
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* Vol. 1, No. 3 (2020). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- Wahid, Muhammad Abdul, and Jajat Darajat. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Smp Bayt Tamyiz Desa Sukaperna Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu," n.d.

