

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RA PLUS  
MUTIARA HATI NURUL IMAN SOROGENEN BANTUL**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam  
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

**Oleh:**

**Faizatun Nafisa Himmatun 'Ulya**  
**NIM 18102040104**

**Dosen Pembimbing:**

**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si**  
**NIP 1967010 199303 1 003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2025**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1065/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RA PLUS  
MUTIARA HATI NURUL IMAN SOROGENEN BANTUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FAIZATUN NAFISA HIMMATUN 'ULYA  
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040104  
Telah diujikan pada : Selasa, 17 Juni 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 687968052e247

Ketua Sidang

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
SIGNED



Valid ID: 68783480397e9

Penguji I

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM  
SIGNED



Valid ID: 687892197d5ad

Penguji II

Muhammad Irfai Muslim, M.Si.  
SIGNED



Valid ID: 6891aa578d130

Yogyakarta, 17 Juni 2025  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
SIGNED



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856

Yogyakarta 55281

---

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada :  
**Yth. Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
**Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama	: Faizatun Nafisa Himmatun 'Ulya
NIM	: 18102040104
Jurusan	: Manajemen Dakwah
Judul Proposal	: Strategi Pengembangan SDM di RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman Sorogenen Bantul

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya berharap agar Skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 04 Juni 2025

Ketua Prodi MD

Munif Solihan, MPA.  
NIP. 19851209 201903 1 002

Pembimbing

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si  
NIP. 19670104 199303 1 003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faizatun Nafisa Himmatun 'Ulya

NIM : 18102040104

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi yang berjudul **Strategi Pengembangan SDM di RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman Sorogenen Bantul**, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung pelanggaran dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang kecuali yang secara ditulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan sumbernya secara lengkap dalam daftar pustaka yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap untuk mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 04 Juni 2025

Yang Menyatakan



10000  
METERAN  
TEMPEL  
CDAMX231431626

Faizatun Nafisa Himmatun 'Ulya

18102040104

## **SURAT PERNYATAAN BERJILBAB**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faizatun Nafisa Himmatun 'Ulya  
Tempat dan Tanggal Lahir : Yogyakarta, 23 Maret 2000  
NIM : 18102040104  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Alamat : Gadungan Pasar, Canden, Jetis, Bantul  
No. HP : +62857-2852-5196

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 04 Juni 2025

Yang Menyatakan



Faizatun Nafisa Himmatun 'Ulya

18102040104

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“Tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya”

(Q.S. Al-Maidah: 2).<sup>1</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Mushaf Aisyah Al-Qur'an dan Terjemah untuk Wanita, (Q.S Al-Maidah: 2), hlm 107.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberi saya kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW Nabi yang dinantikan syafaatnya di dunia dan akhirat, *Aamiin*.

Skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satau di Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti tentu tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. H. Noorhaidi Hasan, S. Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, MPA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Andy Dermawan, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan perhatian selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Drs. M. Rosyid Ridla selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan bimbingan selama di perkuliahan.

7. Ibu Siti Ngaisah selaku kepala sekolah di RA Mutiara Hati Nurul Iman Sorogenen Bantul, ibu Nurul Aini selaku wakil kepala sekolah dan ibu Nur selaku guru yang telah membantu dan memberikan kesempatan dalam penelitian.
8. Terimakasih kepada kedua orang tua saya serta adik-adik tercinta yang tak pernah lelah memberikan do'a, semangat dan motivasi kepada saya.
9. Terimakasih kepada sahabat saya tercinta Luai Nada, innayatun Mustafida, khoirunnisa yang sudah membantu, menyemangati dan mendoakan saya dalam menyusun skripsi.
10. Terimakasih juga untuk semua pihak yang telah berjasa dalam penelitian skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna serta masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, peneliti meminta maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pihak. *Aamiin.*

Yogyakarta, 15 Maret 2025



Peneliti

Faizatul Nafisa Himmatun 'Ulya  
NIM. 18102040104

## ABSTRAK

Faizatun Nafisa Himmatun ‘Ulya, Nim 18102040104, 2025, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman Sorogenen Bantul. Skripsi, Yogyakarta, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini di latar belakang oleh adanya perkembangan zaman yang dinamis sehingga menuntut setiap sekolah untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan yang ada. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya strategi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia agar sekolah mampu meningkatkan kualitasnya.

Penelitian ini berfokus pada Strategi pengembangan SDM di RA Plus Mutiara Hati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, analisis data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru di RA Plus Mutiara Hati menggunakan strategi pengembangan internal dan strategi pengembangan eksternal dengan program pengembangan berbentuk diklat dan non diklat. Bentuk kegiatan strategi pengembangan SDM internal dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu MGMP Mandiri, Seminar. Sedangkan kegiatan strategi pengembangan SDM eksternal diantaranya Pendidikan lanjut.

**Kata kunci: Strategi pengembangan SDM, RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN BERJILBAB</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Kajian Pustaka .....	11
F. Kajian Teori .....	15
G. Metode Penelitian .....	32
H. Sistematika Pembahasan.....	38

## **BAB II GAMBARAN UMUM RA PLUS MUTIARA HATI NURUL IMAN**

<b>SOROGENEN BANTUL .....</b>	<b>40</b>
A. Sejarah Berdirinya RA Plus Mutiara Hati Nurul iman .....	40
B. Identitas Sekolah.....	41
C. Visi Misi RA Plus Mutiara Hati .....	42
D. Tujuan Satuan Pendidikan .....	43
E. Struktur Organisasi .....	45
F. Fasilitas dan Sarana Pendidikan .....	46
G. Keadaan Guru .....	47
H. Keadaan Siswa.....	48
I. Ekstrakurikuler.....	49
J. Kegiatan .....	50
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Deskripsi Data.....	53
B. Analisis Data.....	62
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

1. Pedoman Wawancara
2. Dokumentasi
3. Surat Pernyataan Penelitian
4. Daftar Riwayat Hidup

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Struktur Organisasi .....	46
Tabel 2. 2 Sarana dan Prasarana RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman .....	47
Tabel 2. 3 Jumlah Guru dan Pegawai.....	48
Tabel 2. 4 Ekstrakurikuler.....	49
Tabel 2. 5 Kegiatan Mingguan.....	51



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Triangulasi Sumber Data.....	37
Gambar 1. 2 Triangulasi Metode Pengumpulan Data.....	38
Gambar 3. 1 Workshop Karya Ilmiah .....	56
Gambar 3. 3 Seminar.....	58
Gambar 3. 4 MGMP RA .....	60



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan khusus yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi atau lembaga, tidak terkecuali Lembaga Pendidikan. Karena manusia memiliki fungsi tidak hanya sebatas pelaku, namun juga pengelola serta pelaksana dalam menjalankan proses organisasi atau Lembaga, maka manusia adalah aktor utama atau kunci dasar kesuksesan Lembaga.<sup>2</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu lembaga atau organisasi sangat dibutuhkan, dengan adanya pengelolaan agar dapat mempermudah lembaga untuk mengetahui sumber daya manusia yang ada. Kemudian dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya diperlukan pengelolaan sumber daya atau kata lain manajemen SDM untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal ataupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktis-praktis, serta sistem yang mempengaruhi perilaku. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan

---

<sup>2</sup> Khoirul Anwar Bani Sutar and Taufiq Churrahman, "Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Quran (TPQ) Assyamsuddluha im a Village," *Academia Open* 6 (October 20, 2021), <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2557>.

(*controlling*) yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tuntutan dan tujuan secara efektif dan efisien.

Dunia Pendidikan menegaskan bahwa guru merupakan figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, karena guru adalah sosok yang sangat diperlukan untuk mendorong keberhasilan peserta didiknya. Betapa baiknya kurikulum yang dirancang para ahli dengan ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup sesuai dengan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara profesional terletak di tangan guru. Maka keberhasilan pendidikan pada siswa di sekolah tentu sangat tergantung pada pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan tugasnya, sebagai faktor kunci terhadap seluruh upaya yang dilakukan dalam kerangka peningkatan mutu Pendidikan tersebut.<sup>3</sup>

Salah satu cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia adalah upaya mencerdaskan kehidupan melalui pendidikan nasional. Pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Masa depan dan keunggulan bangsa kita ditentukan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, disamping itu sumber daya manusia juga harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien di dalam dunia Pendidikan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ahmad Sopian, "*Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan*", "*Raudhah Proud to be Professionals* : Jurnal Tarbiyah Islamiyah 1, no. 1 (2016): 88-97, <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>.

<sup>4</sup> Samsudin, S., *Manajemen SDM*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm.50.

Pendidikan adalah investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui Pendidikan.<sup>5</sup> Pendidikan disebut juga sebagai proses untuk memotivasi, mengembangkan, meningkatkan dan memperbaharui, serta mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui bimbingan pengajaran maupun pelatihan dalam proses aktivitas pembelajaran melalui bentuk tindakan yang interaktif dinamis, secara sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya Pendidikan ditujukan untuk menyiapkan manusia menghadapi masa depan agar hidup lebih sejahtera, baik sebagai individu maupun secara kolektif sebagai warga masyarakat.<sup>6</sup>

Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan Nasional sebagaimana tercantum dalam pasal 4 undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan, bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan

---

<sup>5</sup> Nasution, *Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm.2.

<sup>6</sup> Maryono, *Membangun Sekolah Potensi*, (Yogyakarta: Lentera Kreasindo, 2015), hlm. 1.

Yang Maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>7</sup>

Kemajuan suatu masyarakat dalam sebuah negara sangat berhubungan dengan aspek pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai program pengembangan yang ditawarkan seperti gerak langkah dunia pendidikan dengan makna yang luas. Pengembangan sumber daya manusia dalam konteks ini selalu berkenaan dengan proses yang dilakukan secara sadar dan terarah oleh seseorang atau sekelompok orang yang memiliki komitmen untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan yang ada dalam diri seseorang atau satu kelompok individu agar dapat berbuat dan berkreativitas sesuai dengan harapan yang selalu dimaknai dengan terbentuknya kepribadian mandiri yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku.<sup>8</sup> Berdasarkan pengertian diatas, dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia hanya dapat diwujudkan secara efektif melalui strategi yang terprogram dan sudah terencana.

Salah satu hal yang menjadi kegelisahan pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas dan kompetensi guru. Hal tersebut berdasarkan hasil pemetaan Skor Ujian kompetensi guru SD 54,8%, Guru SMP 58,6%, Guru SMA 62,3% dan SMK 58,4. Dengan perolehan skor kompetensi maka

---

<sup>7</sup> Ali Mudholofir, *Pendidikan Profesional; Konsep, Strategi, dan aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrasindo Persada, 2014), hlm.124.

<sup>8</sup> Muhmidayeli, *Teori-Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (bandung: PT Refika Aditama, 2014), hlm.vii

rata-rata guru hanya mampu mencapai 57 dari 100.<sup>9</sup> Sementara itu, rendahnya kualitas SDM tenaga pendidik di Indonesia ditunjukkan dengan Indonesia berada di posisi 109 diurutkan dari 179 negara di dunia dengan gaya saing berada di urutan 37 dari 57 negara. Profesionalisme pendidik di Indonesia juga masih rendah baik pada aspek input, distribusi, mutu akademik, aktivitas ilmiah maupun kelayakan ataupun penguasaan di bidangnya.<sup>10</sup> Padahal jika berbicara mengenai Pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia pendidikan yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil Pendidikan yang berkualitas<sup>11</sup>. Pada hakikatnya ruh Pendidikan berada di Pundak guru, baik buruknya system Pendidikan tergantung pada kualitas guru. Oleh karena itu, Guru merupakan komponen yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru memegang peran utama dalam dalam pembangunan Pendidikan. Dalam UU nomor 14 tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta

---

<sup>9</sup> Riowati dan Nono H. Yoenanto, Peran Guru Penggerak pada Merdeka Belajar untuk memperbaiki Mutu Pendidikan Indonesia, *JOEAI (Journal of Education and instruction)*, (Vol. 5, No. 1, tahun 2022), hlm. 3.

<sup>10</sup> Yeni Imroatul Mufidah, *Pengembangan Sumber daya Pendidik, Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, (Vol. 8, No. 1, tahun 2018), hlm.76.

<sup>11</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 5.

didik pada Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah.<sup>12</sup> Sebagaimana tugas tersebut, sebagai tenaga edukatif, guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi di antaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Masing-masing kompetensi tersebut harus dimiliki dan dikuasai dengan baik oleh guru. Pendidik sebagai sumber daya manusia yang utama dalam institusi sekolah diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kualitas yang baik yang akan membawa kemajuan suatu bangsa.

Rendahnya kompetensi guru Mulyasa berpendapat ada tujuh indikator yang menunjukkan bahwa kualitas kompetensi guru di Indonesia dalam mengajar (teaching) masih tergolong rendah. Tujuh indikator tersebut yaitu: (1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (classroom action research), (4) rendahnya motivasi berprestasi, (5) kurang disiplin, (6) rendahnya komitmen profesi, dan (7) rendahnya kemampuan manajemen waktu.<sup>13</sup>

Salah satu organisasi/ Lembaga yang bergerak dibidang kepesantren adalah Pondok Pesantren Nurul Iman Sorogenen, yang memiliki beberapa sekolah atau tempat belajar yang terdiri dari RA, MI, SMK. Semua

---

<sup>12</sup> Undang-undang Republic Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1

<sup>13</sup> Muh Hambali dan M. Luthfi, Manajemen Kompetensi Guru dalam meningkatkan Daya Saing, *Journal of Manajement in Education (JMIE)*, (Vol. 2, No. 1, tahun 2017), hlm.11.

Pendidikan atau sekolah tersebut terletak dalam satu kompleks dan berdampingan satu dengan yang lainnya. Setiap sekolah memiliki kepala atau pimpinan yang berbeda-beda serta diberikan wewenang dan kebijakan kepada pimpinan atau kepala sekolah untuk mengembangkan sekolah masing-masing.

Adapun yang menarik disini, dari beberapa sekolah yang ada di kompleks pesantren Nurul Iman, terdapat satu sekolah yang berprestasi dari sekolah yang lainnya. RA (Raudhotul Athfal) Mutiara Hati Nurul Iman merupakan salah satu Lembaga pendidikan setara taman kanak-kanak yang bertempat di Bantul Yogyakarta. Lokasinya yang strategis yaitu berada diantara pedesaan membuat sekolah ini sangat asri dan sejuk karena cukup banyaknya pepohonan dan sawah disekitaran sekolah tersebut yang membuat suasana belajar dan mengajar semakin menarik. Sekolah ini terbilang cukup menarik karena visi dari RA Plus Mutiara Hati ini yaitu terwujudnya generasi Islami yang mandiri, hebat, normatif dan inovatif yang berwawasan ahlussunah wal jamaah. Melihat anak-anak disekolah tersebut cukup membuat takjub dengan kemampuan mereka menghafal hadis-hadis nabi, doa sehari-hari, surat pendek, dan pengetahuan tentang keislaman. Tidak hanya dari segi itu saja RA Plus Mutiara Hati ini merupakan sekolah yang menawarkan sistem pembelajaran yang baik yang mampu dijangkau oleh semua kalangan mulai dari kalangan menengah kebawah hingga kalangan menengah keatas.

Lembaga Pendidikan ini juga memiliki tempat belajar yang ramah lingkungan yang sedikit mengadopsi alam sekitar sebagai tempat proses belajar-mengajar sehingga menjadikan sistem pembelajaran menjadi lebih menyenangkan. sekolah ini memiliki banyak pengakuan positif dari masyarakat salah satunya yaitu sekolah islami berbasis pondok pesantren. Lembaga Pendidikan yang berada dibawah Yayasan Bapak KH. Mustofa Gholadzin. RA Plus Mutiara Hati ini didirikan oleh Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Nurul Iman yang bertempat di Sorogenen Timbulharjo, Sewon Bantul.

RA Plus Mutiara hati Nurul Iman mampu memanfaatkan wewenang dan kebijakan yang diberikan pimpinan pesantren dalam mengembangkan sekolah. Adapun pengembangan sekolah yang dilakukan RA Plus Mutiara Nurul Iman dengan memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki madrasah. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia madrasah tersebut, maka dapat dilihat hasilnya dengan capaian berupa prestasi-prestasi dari RA Plus Mutiara hati. Di tahun 2024 jumlah murid di RA Plus Mutiara hati ada 45 dan di tahun 2025 jumlah murid meningkat menjadi 50 murid. Diantaranya juara yang diperoleh RA Plus Mutiara Hati sebagai berikut, Juara 1 lomba kreasi plastisin tingkat kabupaten, Juara 1 Lomba Adzan tuti tengah, lomba tahfidz juara 1 tingkat kabupaten, Juara 1 lomba senam pelajar Pancasila, Juara 1 lomba senam Paud tingkat kelurahan, Juara 1 lomba Estafet, Juara 2 lomba Adzan tingkat kabupaten. SDM Guru dan Pengajar berusaha mengadakan Program

kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan di RA Plus Mutiara hati ini, seperti halnya lomba mewarnai dan cooking class Bersama Rocket Chicken, Gebyar Sholawat Maulidnabi di Transmart, marketday setiap hari jumat, pembelajaran anak di Polsek Sewon, Outbond Mhni, Akhirussanah dan lomba, Outing class di Gembira loka, pemeriksaan anak bersama Puskesmas Sewon, Parenting anak zaman now untuk orang tua, Outing class dan renang. Segala prestasi dan program kegiatan di RA Plus Mutiara Hati ini bisa berjalan dengan baik dengan campur tangan sumber daya manusia yang ada di RA Plus Mutiara Hati yaitu Guru dan Pendidik.

Pengembangan terhadap sumber daya pendidik merupakan kegiatan yang sangat penting dalam lembaga Pendidikan. Mengingat guru merupakan komponen utama dalam organisasi Pendidikan yang berperan sebagai pelaksana dalam kegiatan belajar mengajar yang kompetensinya harus bertumbuh dan dikembangkan secara terus menerus karena guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan dan kualitas Pendidikan. Dengan pengembangan sumber daya pendidik ini diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kompetensi guru. Pengembangan sumber daya pendidik merupakan usaha dan cara yang efektif dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

RA Plus Mutiara Hati merupakan lembaga Pendidikan setara taman kanak-kanak yang bernaungan di bawah Yayasan Nurul Iman yang berada di Sorogenen Bantul. letak sekolah ini sangat strategis dan mudah dijangkau

masyarakat. Sejak berdirinya sekolah ini terus mengalami peningkatan dan pengembangan baik infrastruktur maupun jumlah dan prestasi peserta didiknya. Hal ini karena adanya kepercayaan masyarakat dalam menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut. Akan tetapi berdasarkan riset yang peneliti lakukan sekolah ini hanya memiliki 6 tenaga pendidik. Dari 6 tenaga pendidik tersebut beberapa memiliki kelemahan gaptek (gagap teknologi). Kelemahan guru cenderung mengajar menggunakan metode yang membosankan dan kurang termotivasi. Sedangkan kelemahan dalam kompetensi professional yaitu 3 dari 6 guru belum berkualifikasi S1, beberapa diantara ada yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya atau mengajar tidak relevan dengan ijazahnya (*mismatch*).

Berdasarkan kondisi tersebut maka pengembangan sumber daya manusia guru dan tenaga pendidik perlu dilakukan karena pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu usaha terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh lembaga Pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maka diperlukan strategi pengembangan sdm yang lebih baik dan tepat sehingga guru dapat menjalankan proses pembelajaran secara optimal. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman Sorogenen Bantul”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di RA (Raudhatul Athfal) Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul?

## **C. Tujuan**

Sesuai rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada RA Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi ilmu manajemen dan memberikan wawasan baru khususnya pada tinjauan manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadikan bahan pertimbangan bagi RA Plus Mutiara Hati Sorogenen serta Lembaga serupa, dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada lembaga tersebut sehingga mampu menjadi Lembaga yang diharapkan.

## **E. Kajian Pustaka**

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa judul skripsi strategi pengembangan sumber daya manusia pada Raudhatul Athfal (RA) Plus

Mutiara Hati Sorogenen belum ada yang meneliti, namun ada beberapa skripsi ataupun karya ilmiah yang relevan dengan skripsi ini antara lain:

*Pertama*, Jurnal oleh Muhammad Fathan Solikhul hadi dengan judul Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk meningkatkan Mutu. Penelitian ini dilakukan karena rendahnya kompetensi guru yang berdampak pada rendahnya mutu Pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Teknik pengumpulan data wawancara. Teknis analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi formal dan strategi non-formal merupakan strategi yang digunakan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru, sarana yang kurang memadai, rendahnya keinginan guru untuk melakukan pengembangan diri merupakan hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru.<sup>14</sup> Persamaan dalam penelitian ini pembahasan tentang strategi pengembangan dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan dengan penelitian ini focus penelitian pada Pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu.

*Kedua*, jurnal oleh Trisninawati dan Evan Elpanso dengan judul Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia di sekolah dasar islam terpadu cendekia Palembang. Hasil penelitian ini adalah kegiatan

---

<sup>14</sup> Mochammad Fathan Solikhulhadi, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk meningkatkan Mutu,” JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan keguruan, Vol. 2, No.02, 2021.

pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan Pendidikan anak sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia Kecamatan Sukarami sangat membantu peserta dalam peningkatan pemahaman dan kesadaran mereka dalam peningkatan *soft skill*. Hampir semua peserta antusias dan merasakan manfaat kegiatan tersebut membuka wawasan mereka tentang materi yang diberikan meskipun mengalami sedikit hambatan namun masih dapat ditoleransi sehingga output yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.<sup>15</sup> Persamaan dalam penelitian ini memiliki tema sama mengenai strategi pengembangan sdm. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

*Ketiga*, Skripsi oleh menti sulastri dengan judul Strategi pengembangan Sumber daya Manusia di Pesantren Sentot Alibasya Kota Bengkulu. Hasil Penelitian ditemukan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di pesantren sentot alibasya kota Bengkulu yaitu dengan melakukan workshop kuliah secara umum dimana semua tenaga pengajar dan staf wajib mengikuti workshop kuliah yang telah ditetapkan oleh pondok pesantren agar meningkatnya kualitas tenaga pengajar, sumber daya manusia melalui workshop kuliah para tenaga pengajar dengan meningkatnya kualitas tenaga pengajar pondok pesantren maka akan terciptalah santriwan dan santriwati yang berkualitas, maka pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan

---

<sup>15</sup> Trisninawati dan Evan Elpanso,” Strategi Pengembangan Sumber daya manusia di Sekolah dasar Islam Terpadu Cendekia Palembang,”Jurnal Progress Conference, Vol. 5, No. 2, 2022,hlm. 499.

masyarakat terhadap pondok pesantren.<sup>16</sup> Persamaan dalam penelitian ini memiliki tema strategi pengembangan sdm. Perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu pondok pesantren, sedangkan peneliti yaitu pada lembaga pendidikan.

*Keempat*, skripsi oleh Samsul Arifin dengan judul Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Yayasan pondok pesantren darul ikhsan menganti Gresik. Hasil penelitian adalah Yayasan pondok pesantren darul ikhsan menganti Gresik memiliki strategi dalam menjalankan setiap program yang telah direncanakan. Salah satu programnya adalah pengembangan SDM. Strategi pengembangan SDM yang dilakukan Yayasan pondok pesantren darul islam memiliki klasifikasi yaitu metode dan Langkah-langkah pengembangan. Pertama untuk metode pengembangan terdapat tiga metode yaitu understudy, job rotation, dan coaching. Sedangkan yang kedua Langkah-langkah pengembangan yang terdapat 5 langkah yaitu: penentuan kebutuhan, penetapan sasaran, penentuan program, pelaksanaan program dan penilaian program. Yayasan pondok pesantren darul ikhsan memiliki beberapa pendukung dan hambatan dalam melakukan pengembangan SDM. Dukungan tersebut meliputi dukungan dari organisasi, pemateri dan kesesuaian materi, fasilitas pengembangan. Sedangkan untuk hambatannya yaitu rendahnya skill (kemampuan) SDM, rendahnya mentalitas SDM, dan sering terjadinya

---

<sup>16</sup> Menti sulastris, strategi pengembangan sumber daya manusia di pesantren sentot alibasya kota Bengkulu, skripsi (Bengkulu: Jurusan Dakwah, fakultas Ushuluddin adab dan dakwah, UIN Fatmawati sukarno, 2022).

perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi.<sup>17</sup> Persamaan penelitian terletak pada subjek penelitian yaitu strategi pengembangan sdm. Perbedaan penelitian ini pada teori yang digunakan dan lembaga yang berbeda.

Dari kajian pustaka diatas penelitian tentang strategi pengembangan SDM sudah diteliti oleh banyak peneliti. Namun subjek yang mengambil tempat di RA Plus Mutiara Hati menjadi pembeda dalam penelitian ini.

## **F. Kajian Teori**

### **1. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi konsep yang penting dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan ekonomi dan teknologi serta persaingan global yang semakin ketat, maka pengembangan sdm menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan atau institusi.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai.<sup>18</sup> Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat dianjurkan untuk dilaksanakan dalam setiap organisasi. Kegiatan ini mempunyai tujuan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) serta keterampilan (*skill*) dari masing-masing individu meningkatkan sehingga dapat

---

<sup>17</sup> Samsul Arifin, *Strategi Pengembangan sumber daya manusia( SDM) di yayasan pondok pesantren darul ikhsan mengganti gresik*, skripsi (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Ampel, 2022).

<sup>18</sup> Luluk Fauziah, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Perekonomian Di kabupaten Pemalang*,” Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers fakultas Ekonomi Universitas Tidar, 2019, 439-41.

menyesuaikan diri dan mampu mencapai tujuan dengan maksimal.<sup>19</sup>

Menurut Susan (2012) dalam jurnal Yostan A.Laloba menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan menyeluruh dimana hal tersebut bertujuan untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, serta lingkungan secara efektif dan produktif untuk mencapai tujuan sasaran dari organisasi tersebut.<sup>20</sup> Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan setiap organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuannya. Menurut Adie E. Yusuf dalam bukunya, pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah aktifitas pembelajaran yang terorganisir yang bertujuan untuk perbaikan kinerja serta pertumbuhan pribadi disebuah organisasi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pekerjaan, baik secara individual maupun organisasi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kerangka kerja yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan maupun kemampuannya sebagai sarana perluasan

---

<sup>19</sup> Eka fardina, “*Manajemen Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di SDIT Al-Hilmi Dompu)* Tahun Pelajaran 2018/2019” (UIN Mataram , 2019).

<sup>20</sup> Yostan A Laloba, “ *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi*, “Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 7, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>.

pendayagunaan modal manusia baik secara individual ataupun organisasional.<sup>21</sup>

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

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

Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia ini memungkinkan individu dan organisasi menghasilkan output yang maksimal melalui investasi sumber daya yang tidak terbatas.<sup>22</sup>

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia identik dilakukan

---

<sup>21</sup> Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, Cet.6; Ed. (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm 1.3.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm 1.3.

dengan mengadakan berbagai pelatihan yang tentunya dapat meningkatkan kemampuan atau kemampuan masing-masing individu.

## 2. Strategi Pengembangan SDM

### a. Pengertian strategi pengembangan sdm

Secara umum, kita mendefinisikan strategi sebagai suatu cara mencapai tujuan. Menurut Clausewitz, strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan.<sup>23</sup>

Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. (*strategy is a comprehensive plan for accomplishing an organization goals*). Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi dilingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.<sup>24</sup>

Stephen P. Robbins mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian strategi sebagai sebuah penentuan tujuan dasar jangka panjang dan juga sasaran sebuah organisasi serta penerimaan dari serangkaian tindakan serta alokasi dari sumber-sumber yang

<sup>23</sup> Eddy yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Andi, 2016), h.11

<sup>24</sup> Erni Tisnawati Sule, Eurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Depok: Prenamedia group, 2005), h.132

dibutuhkan untuk melaksanakan tujuan tersebut.<sup>25</sup> Robbins mengatakan bahwa strategi dapat dibagi menjadi dua model yakni model perencanaan (*planning mode*) dan model yang berkembang sesuai dengan keadaan lingkungan (*evolutionary mode*). Pada *planning mode*, perumusan rencana dilakukan dengan sistematis oleh manajer yang kemudian rencana ini akan menjadi pedoman bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, model ini sudah tidak banyak digunakan oleh organisasi karena dirasa kurang tepat. Hal ini dikarenakan melihat perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat, membuat banyak informasi bermunculan sehingga hal ini berpengaruh terhadap rencana yang sudah dilakukan oleh para manajer sebelumnya. Perubahan lingkungan yang kompleks inilah yang menyebabkan kurang tanggapnya manajer dalam menyerap informasi yang bermunculan dengan lengkap dan akurat sehingga muncullah *evolutionary mode* yakni sebuah model strategi yang dikembangkan sesuai dengan lingkungan yang ada. Dalam *evolutionary mode* ini, semua rencana yang dibuat tidaklah tetap, dengan kata lain rencana ini disusun dengan asumsi keadaan lingkungan pada saat itu dan kemudian dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Kemudian Gareth R.Jones memiliki definisi yang berbeda dengan Robbins, ia mengemukakan definisi mengenai strategi

---

<sup>25</sup> Agus Joko Purwanto, *Teori Organisasi*, 2<sup>nd</sup> ed. (Jakarta: universitas Terbuka, 2010). Hlm.12

sebagai sebuah keputusan serta Tindakan para manajer secara spesifik dengan menggunakan keahlian utama (*core competence*) untuk mencapai keunggulan kompetitif yang mampu mengalahkan pesaing.<sup>26</sup> Jones berpendapat bahwa strategi yang dibuat harus memiliki hal-hal yang dapat memuaskan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan organisasi tersebut. Dari pengertian strategi yang dikemukakan oleh Robbins dan Jones dapat dilihat beberapa perbedaan, diantaranya adalah adanya *core competence* yang dimiliki sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. *Core competence* sendiri dapat dimaknai sebagai sebuah kemampuan atau keterampilan dalam membuat aktivitas sehingga mampu menciptakan keunggulan organisasi berupa efisiensi, inovasi ataupun tanggung jawab dan lain sebagainya.<sup>27</sup> Hal ini juga dapat menjadikan organisasi mengembangkan kompetensi-kompetensi yang ada guna mempertahankan dan menambah keunggulan kompetitifnya.

Strategi memiliki arti langkah-langkah yang sistematis dan sistematis dalam melaksanakan rencana secara (makro) dan berjangka panjang untuk mencapai tujuan.<sup>28</sup> Asal kata strategi adalah *strategia*, diambil dari kata Yunani yang artinya panglima

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 22

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm.24

<sup>28</sup> Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah*, (Bandung: Bani Quraisy, 2004), hlm.31.

perang atau ilmu perang. Sedangkan arti kata strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran yang diinginkan secara khusus.<sup>29</sup>

David mengartikan strategi ialah sebagai alat untuk mencapai tujuan jangka Panjang, berupa langkah potensial yang perlu didukung oleh kebijakan manajemen tingkat atas dan sumber daya Lembaga, organisasi atau perusahaan dengan jumlah besar. Strategi juga memiliki konsekuensi multifungsi dan multi dimensi dengan mempertimbangkan factor internal dan eksternal suatu organisasi/ Lembaga.<sup>30</sup>

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah rencana jangka Panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga pendidik agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu Lembaga pendidikan. Kegiatan pengembangan tenaga pendidik dirancang untuk memperoleh tenaga pendidik yang mampu mencetak dan menjadi contoh siswa-siswa berprestasi dalam perkembangan dimasa depan.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-4, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm.1.340.

<sup>30</sup> David Fred R., *Manajemen Strategi*, Edisi sepuluh, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 16-17.

<sup>31</sup> Tahar Rachman , “ *strategi pengembangan SDM* ,” *Angewendte Chemie International Edition*, 6 (11) , 951-952., 2028, 10-27.

Strategi pengembangan SDM merupakan aktivitas pengembangan yang mempertimbangkan adanya integrasi baik secara vertical maupun horizontal. Integrasi secara horizontal diartikan dengan aktivitas pelatihan serta pengembangan yang terintegrasi dengan fungsi SDM. Sementara integrasi secara vertical dilakukan berdasarkan tujuan dan strategi organisasi.<sup>32</sup>

Berdasarkan dari pemahaman definisi diatas strategi pengembangan sumber daya merupakan cara atau rencana yang dibuat lembaga untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar tenaga pendidik lebih maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

### **3. Strategi Pengembangan di Lembaga Pendidikan**

#### **a. Jenis-jenis pengembangan SDM Pendidikan**

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa strategi pengembangan SDM dikelompokkan atas pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal.

##### **1) Pengembangan secara formal**

---

<sup>32</sup> Dega redira Sakti, *Rancangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Selaras dengan Rencana dan Strategi di PT ESSEI Perbama*, Jurnal Modus, (Vol. 34, No.2, tahun 2022), hlm.207.

Pengembangan secara formal, yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti Pendidikan maupun pelatihan baik yang diselenggarakan oleh lembaga itu sendiri maupun oleh lembaga-lembaga Pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena adanya tuntutan pada masa kini maupun masa depan.

## 2) Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal, yaitu pengembangan SDM secara individual berdasarkan kesadaran, usaha dan keinginannya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha keras untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini tentunya bermanfaat bagi Lembaga karena prestasi kerja pegawai semakin besar, disamping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik.<sup>33</sup>

Berdasarkan uraian di atas, pengembangan SDM hendaknya dilaksanakan sesuai kebutuhan individu dan Lembaga serta direncanakan secara sistematis dengan menggunakan program-program pengembangan yang tepat sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat dan tujuan Lembaga dapat tercapai.

---

<sup>33</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* , hlm.29.

## **b. Program pengembangan SDM Pendidikan**

Pengembangan merupakan proses yang ditempuh oleh guru untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, sikap pemahaman dan performansi yang dibutuhkan oleh guru pada masa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan guru bersifat berkesinambungan atau berkelanjutan. Program pengembangan guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru. Pengembangan guru dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan latihan (diklat) maupun yang bukan diklat, antara lain sebagai berikut:

### **1) Pendidikan dan pelatihan**

a) *In-house training* (IHT). IHT adalah bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara internal dalam kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditempatkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

b) Program magang. Program magang merupakan pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang dapat dilakukan dalam periode tertentu, misalnya guru magang di sekolah tertentu untuk belajar tentang manajemen sekolah atau manajemen kelas yang efektif.

c) Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilakukan antara sekolah yang baik dan sekolah yang kurang baik. Tujuannya semata-mata untuk memperbaiki

manajemen sekolah atau manajemen kelas. Adapun pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah itu sendiri.

- d) Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilakukan dengan sistem pelatihan melalui internet tanpa harus menghadirkan instruktur dan peserta untuk tatap muka dalam suatu tempat pelatihan secara langsung.
- e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan berjenjang disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompensasi. Sedangkan pelatihan khusus disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau karena adanya perkembangan keilmuan yang baru.
- f) Kursus singkat. Kursus singkat dapat dilaksanakan di perguruan tinggi atau Lembaga Pendidikan. Kursus singkat bertujuan untuk melatih kemampuan guru seperti kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
- g) Pembinaan internal sekolah. Pembinaan ini dilaksanakan oleh kepala sekolah maupun guru yang memiliki kewenangan membina. Pembinaan ini dilakukan dalam bentuk rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas baru dan sebagainya.

h) Pendidikan lanjut. Pendidikan lanjut merupakan salah satu alternatif peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Dalam hal ini guru diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Program ini dapat ditujukan pula bagi guru yang belum memiliki kualifikasi Pendidikan minimal sarjana untuk mengikuti Pendidikan sarjana bahkan megister Pendidikan keguruan dalam bentuk tugas belajar.

2) Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan

a) Diskusi masalah pendidikan.

Diskusi ini dilaksanakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dihadapi sekolah, dengan diskusi ini diharapkan guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi baik itu berkaitan dengan proses pembelajaran maupun masalah pendidikan secara umum.

b) Seminar

Seminar merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan keprofesian guru, karena dalam kegiatan ini guru dapat berinteraksi secara ilmiah dengan teman seprofesinya berkaitan dengan hal hal terkait pendidikan.

c) *Workshop*

*Workshop* dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan dapat mengembangkan karir guru.

*Workshop* dapat dilakukan dalam kegiatan Menyusun RPP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP dan sebagainya.

d) Penelitian.

Penelitian dapat dilakukan guru misalnya penelitian Tindakan kelas, penelitian eksperimen dan sejenisnya.

e) Penulisan bahan ajar.

Bahan ajar yang ditulis guru berupa buku pelajaran ataupun buku dalam bidang Pendidikan.

f) Pembuatan media pembelajaran

Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berupa alat peraga, alat praktikum sederhana maupun animasi pembelajaran.

g) Pembuatan karya teknologi atau karya seni.

Karya teknologi dan karya seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk kegiatan Pendidikan serta karya seni yang memiliki estetika.<sup>34</sup>

Model pengembangan sumber daya manusia yang akan dilakukan harus sesuai kebutuhan yang ada agar efektif sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia

---

<sup>34</sup> Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: ALFABETA, 2017) hlm. 30-33

terdiri dari dua metode, yakni pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan metode yang pada dasarnya dapat memberikan perubahan sikap dan perilaku anggota. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran bertahap yang bertujuan agar setiap anggota mendapatkan keahlian sesuai dengan tugasnya.<sup>35</sup> Setiap organisasi harus mempunyai strategi agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Dr. Afriza dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”, setidaknya ada tiga tahapan pada kegiatan pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia, diantaranya:<sup>36</sup>

#### 1) Analisis kebutuhan

Secara umum, tahapan ini dilakukan untuk mengetahui jenis kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi. Secara khusus, jenis kebutuhan pengembangan ada tiga yaitu *general treatment need*, *oversable performance discrepancies*, dan *future human resources needs*. Pertama, *general treatment need* yaitu sebuah penilaian kebutuhan pengembangan yang ditujukan untuk seluruh

---

<sup>35</sup> Suwanto and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013).

<sup>36</sup> Muhammad; Haslinah; Rezeki, Fitri; Yusup and Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*, Vol. 1 (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021).

karyawan tanpa membedakan pekerjaan dari masing-masing individu. Kedua, *oversable performance discrepancies* yaitu jenis kebutuhan pengembangan berdasarkan kebutuhan setiap individu. Kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan mengamati hasil kinerja individu dengan cara wawancara maupun meminta individu mengevaluasi hasil pekerjaannya sendiri. Dengan kata lain, jenis kebutuhan *oversable performance discrepancies* berbanding terbalik dengan jenis kebutuhan *general treatment need*. Ketiga, *future human resources needs* yaitu jenis kebutuhan yang berhubungan dengan sumber daya manusia di masa depan. Jenis ini tidak ada hubungannya dengan ketidakcocokan kinerja.

## 2) Mendesain program pengembangan

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

pelatihan mampu meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya.

Kedua, *vestibule* merupakan pelatihan dimana setiap pesertanya berhadapan langsung dengan alat-alat, bahan serta kondisi sebenarnya. Pelatihan ini bersifat teknis yang bertujuan untuk menambah keahlian khusus peserta pelatihan. Dengan kata lain, *vestibule* juga dapat dimaknai sebagai simulasi. Simulasi dapat dipahami sebagai suatu kegiatan sebagai contoh yang dibuat sedemikian rupa sehingga hampir sama dengan keadaan sesungguhnya. Ketiga, *apprenticeship* atau magang yakni pelatihan yang dilakukan langsung dengan orang yang berpengalaman. Pelatihan ini dilakukan oleh karyawan yang memiliki kebutuhan atau keterampilan khusus. Pelatihan jenis ini menggabungkan antara *on the job training* dengan pengalaman. Keempat, *classroom methods* yakni pelatihan yang dilakukan di ruangan dalam bentuk ceramah atau diskusi. Penyampaian dengan satu arah merupakan ciri-ciri dari pelatihan ini, dimana pelatih akan menyampaikan informasi dan pengetahuan pada peserta.

### 3) Evaluasi efektifitas program

Program pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilaksanakan harus di evaluasi agar mengetahui apakah pelatihan itu efektif dan sudah meraih target atau tujuan

organisasi. Evaluasi program juga dapat membantu karyawan untuk menyadari keahliannya yang kemudian karyawan tersebut harus meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi efektifitas program adalah sebagai berikut:

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

## G. Metode Penelitian

Metode penelitian yakni metode yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan secara terarah dan sistematis, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Landasan teori dilakukan agar focus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian<sup>37</sup>. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilakukan di RA Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul.

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

#### a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang mengetahui, berkaitan dan menjadi pelaku dari suatu kegiatan yang diharapkan dapat memberikan informasi.<sup>38</sup> Subjek penelitian juga berarti sumber data penelitian yaitu yang memiliki data mengenai variable-variabel yang diteliti. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini

---

<sup>37</sup> Dr.Rukin, S.Pd.,M.Si, *metodologi penelitian kualitatif*,(Sulawesi selatan:Yayasan Ahmar Cendekia,2019 ), hlm 6.

<sup>38</sup> Joko subagyo, *Metode Penelitian: Teori dan praktek*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1991).hlm 109.

adalah Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah dan pengajar RA Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul Yogyakarta.

b. Objek penelitian

Objek penelitian yaitu apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun objek yang menjadi titik fokus dalam penelitian ini adalah terkait strategi pengembangan sumber daya manusia di RA Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Untuk memperoleh data yang valid, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang diselidiki.<sup>39</sup> Observasi yang dilakukan dengan datang langsung ke RA Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul.

---

<sup>39</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: CV Syakir Media Press, 2021), hlm. 147.

## b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan indra mulut atau lidah. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung (*face to face interview*) maupun secara tidak langsung (*distance interview*) melalui sarana komunikasi tidak langsung, seperti telepon, internet, dan sebagainya.<sup>40</sup> Wawancara merupakan salah satu teknik mendapatkan data dengan cara pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jenis wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

Wawancara terstruktur dilakukan dengan menggunakan kerangka dan garis besar pokok pokok materi yang akan ditanyakan. Wawancara tidak terstruktur yakni wawancara yang sebelumnya tidak direncanakan secara sistematis, wawancara ini muncul atas ide-ide peneliti ketika wawancara sedang berlangsung.

Peneliti akan mewawancarai kepala sekolah RA Plus Mutiara Hati Sorogenen, wakil ketua, pengajar yang terlibat dalam program-program RA Plus Mutiara Hati sehingga memperoleh data terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia.

---

<sup>40</sup> Soeprapto, *metode penelitian kualitatif*, (Jakarta:Universitas Terbuka, 2011), hlm 63.

### c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dan mempunyai hubungan dengan tujuan penelitian. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental, memo, surat, notulen rapat dan sebagainya. Metode ini peneliti gunakan untuk mendapatkan informasi secara tertulis tentang keadaan kantor, struktur organisasi, keadaan karyawan dan informasi lainnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di RA Plus Mutiara Hati Sorogenen.

## 4. Metode Analisa Data

Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.<sup>41</sup> Aktivitas dalam analisis data yaitu:

### a. Reduksi data

Mereduksi data adalah meringkas, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang didapat dari lapangan sangat banyak, kompleks dan rumit untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci, kemudian dilakukan analisis data melalui reduksi data sehingga data yang

---

<sup>41</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm 91.

direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronika mini dengan memberikan kode pada aspek tertentu.

b. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Dengan penyajian data tersebut, maka data akan terorganisir, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah difahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

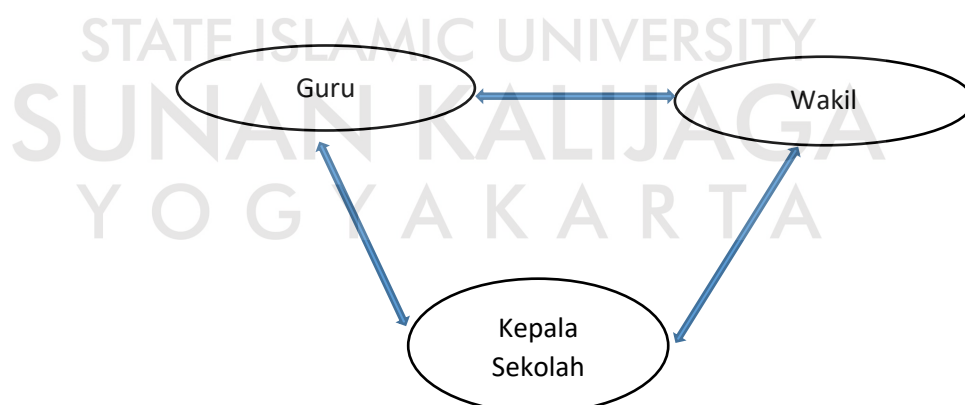
## 5. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* dan *comfirmability* (objektif).<sup>42</sup>

Dalam penelitian ini guna memastikan keabsahan data yang ada, peneliti melakukan pengecekan data dengan metode tringulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data. Tringulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Peneliti menggunakan uji kredibilitas dengan triangulasi sumber data dan triangulasi Teknik

Adapun pengecekan data menggunakan triangulasi sumber data dan menggunakan triangulasi teknik adalah sebagai berikut:

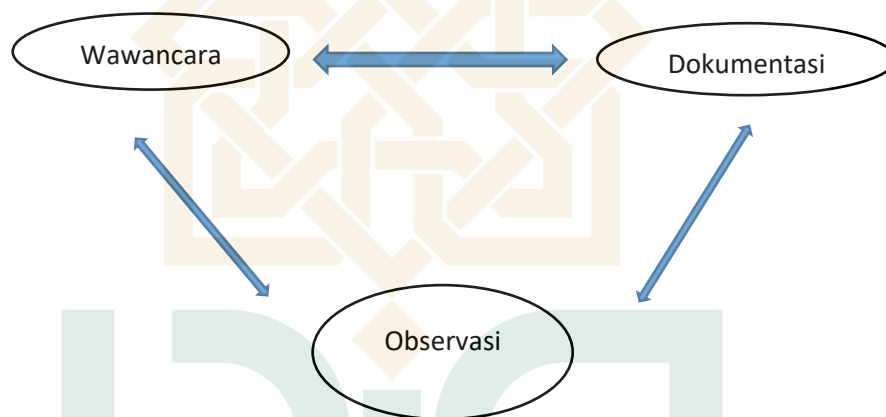
**Gambar 1. 1**  
**Triangulasi Sumber Data**



<sup>42</sup> *Ibid*, hlm 121.

Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber data dari kepala sekolah, guru dan staf dari RA Mutiara Hati Sorogenen Bantul. Teknik ini dilakukan dengan terus memutar oleh peneliti sehingga mendapatkan informasi.

**Gambar 1. 1**  
**Triangulasi Metode Pengumpulan Data**



Triangulasi Teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan Teknik yang berbeda. Data yang didapat dari hasil wawancara diuji kebenarannya menggunakan observasi dan dokumentasi. Jika terdapat data yang berbeda maka akan dilakukan diskusi lanjut untuk mendapatkan hasil yang dianggap benar dari sudut pandang yang berbeda-beda.

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

Sistematika dalam penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran secara menyeluruh, serta mempermudah dalam penyusunan,

pembahasan dan mendeskripsikan penelitian ini. Sistematika pembahasan ini terdiri dari empat bab yaitu:

BAB I merupakan bab pendahuluan yang menjadi dasar penelitian meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II menjelaskan hasil penelitian berisi tentang gambaran umum RA Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul.

BAB III membahas tentang hasil penelitian yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia di RA Plus Mutiara Hati Sorogenen Bantul.

BAB IV adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dalam penelitian ini tentang hasil yang diperoleh dari teori dan konsep serta hasil yang didapatkan di lapangan.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Strategi pengembangan SDM yang digunakan oleh RA Plus Mutiara Hati yaitu internal dan eksternal dengan bentuk pengembangan berupa diklat dan non diklat yang dilaksanakan sesuai kebutuhan masing-masing guru sebagai berikut;

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia Internal dalam meningkatkan kompetensi guru.

- a. Seminar dan *Workshop*

Seminar dan *workshop* yang diikuti adalah *Workshop* Kurikulum Merdeka, Seminar hari guru nasional, *Workshop* Guru Hebat, *Workshop* pembuatan media pembelajaran, *Workshop* perangkat pembelajaran, *workshop* pembuatan karya ilmiah. Seminar dan *Workshop* merupakan salah satu kegiatan yang memberikan perubahan terhadap kemampuan guru, hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan guru yang lebih menguasai keilmuan dan metode pembelajaran lebih variatif.

b. MGMP Mandiri

MGMP mandiri merupakan program pengembangan bagi guru yang diselenggarakan berdasarkan inisiatif guru di RA Plus Mutiara Hati. MGMP ini dilaksanakan setiap satu bulan sekali setiap sabtu dan minggu terakhir. MGMP ini membahas rencana pelaksanaan program tahunan dibulan berikutnya dan mengevaluasi segala permasalahan KBM maupun kelembagaan. Dihadiri semua guru maupun tenaga kependidikan. Setelah mengikuti MGMP menunjukkan bahwa mayoritas guru yang mengikuti MGMP mengalami peningkatan kompetensinya. Berdasarkan realita tersebut nilai kinerja guru yang mengikuti MGMP meningkat dari presentase 60% menjaadi 75% dari kategori cukup menjadi baik.

2. Strategi pengembangan Sumber daya manusia Eksternal dalam meningkatkan Kompetensi Profesional guru dengan melaksanakan pendidikan lanjutan dengan mendorong guru melanjutkan studinya di perguruan tinggi. Sedangkan guru yang sudah S1 baik dari kependidikan dan non kependidikan serta guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya ditingkatkan melalui program PPG. Jenis PPG yang diikuti oleh guru yaitu PPG dalam jabatan. PPG memberikan dampak besar bagi peningkatan kompetensi guru. Berdasarkan pengamatan terhadap guru bahwa nilai kinerja guru mengikuti PPG dari yang semula 50 menjadi 65 dengan persentasi nilai 60% menjadi 74% dari kategori cukup menjadi baik.

## B. Saran

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk menyampaikan beberapa saran demi tercapainya tujuan Pendidikan di RA Plus Mutiara Hati Nurul Iman sebagaimana berikut:

### 1. Bagi kepala sekolah

Kepala sekolah hendaknya mempertahankan strategi yang telah digunakan dan mapu menjadi lebih baik serta hendaknya kepala sekolah menambah program pengembangan guru baik internal maupun eksternal supaya kompetensi guru meningkat menjadi sumber daya Pendidikan yang berkualitas.

### 2. Bagi tenaga pendidik

Guru hendaknya dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya secara mandiri dengan mengikuti program pengembangan di luar program yang direkomendasikan oleh sekolah.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dan dengan wawasan yang lebih terbuka lagi sehingga dapat menambah khasanah keilmuan tentang pengembangan sumber daya manusia, khususnya manajemen dakwah konsentrasi SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Yostan, “Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.7:1, Bengkulu, 2019.
- Abdussamad, Zuchri, *Metode Penelitian Kualitatif*, Makassar: CV Syakir Media Press, 2021.
- Andang, *Manajemen & kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Anwar, Khoirul Bani Sutar and Taufiq Churrahman, *Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Quran (TPQ) Assyamsuddluha in a Village*, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Artikel, 2022.
- Arifin, Samsul, “Strategi Pengembangan sumber daya manusia( SDM) di yayasan pondok pesantren darul ikhsan menganti Gresik”, *Skripsi*, Surabaya: 2022.
- Cangara, Hafied, *Perencanaan dan strategi komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013.
- Danim, Sudarwan, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: ALFABETA, 2017.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-4, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Dokumentasi guru RA Plus Mutiara Hati pada tanggal 23 Mei 2025.
- Dr.Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sulawesi selatan:Yayasan Ahmar Cendekia, 2019.
- E, Adie Yusuf, *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.
- Fardina, Eka, “*Manajemen Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di SDIT Al-Hilmi Dompu) Tahun Pelajaran 2018/2019*”, Tesis, Tangerang: 2019.
- Fatah, Nanang, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah*, Bandung: Bani Quraisy, 2004.
- Fathan, Mochammad Solikhulhadi, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk meningkatkan

Mutu”. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan keguruan*. Vol. 2:2, 2021.

Fauziah, Luluk, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Perekonomian Di kabupaten Pemalang*,” Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers fakultas Ekonomi Universitas Tidar, 2019.

Fred, David R., *Manajemen Strategi*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Maryono, *Membangun Sekolah Potensi*, Yogyakarta: Lentera Kreasindo, 2015.

Mudholofir, Ali, *Pendidikan Profesional; Konsep, Strategi, dan aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada, 2014.

Muhammad, Haslinah, Rezeki, Fitri, Yusup, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.

Muhmidayeli, *Teori-Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014.

Nasution, *Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

Dokumentasi RA Plus Mutiara hati Pada tanggal 13 Mei 2025, pukul 12.00.

Sugiono, *metode penelitian kuantitatif*, Bandung: Alvabeta, 2015.

Redira, Dega Sakti, “Rancangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Selaras dengan Rencana dan Strategi di PT ESSEI Perbama”. *Jurnal Modus*, Vol. 34:2, Kalimantan, 2022.

Samsudin, *Manajemen SDM*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Presnada Media Group, 2006.

Soeprapto, *metode penelitian kualitatif*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2011.

Sopian, Ahmad, “Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan”. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol 1:1, 2016

Subagyo, Joko, *Metode Penelitian: Teori dan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Sulastri, Menti, “Strategi pengembangan sumber daya manusia di pesantren sentot alibasya kota Bengkulu”, *Skripsi*, Bengkulu: 2022.

Suwanto, Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Tisnawati, Erni Sule, Eurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Depok: Prenamedia group, 2005.

Trisninawati dan Evan Elpanso,” Strategi Pengembangan Sumber daya manusia di Sekolah dasar Islam Terpadu Cendekia Palembang”, *Jurnal Progress Conference*, Vol.5:2, 2022.

Yunus, Eddy, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Pustaka Andi, 2016.

