

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI
SDN NO 35 MACCINI BAJI KABUPATEN TAKALAR**

SKRIPSI



ISWANTO NAJAMUDDIN
105721146118

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR	
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN	
Tgl. Terima	09/09/2022
Nomor Surat	
Jumlah exp.	1 Exp
Marga	Sumbangan Awwa
Nama	
Instansi	R/ 0557/Mano/22cp
	ISW

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

KARYA TULIS AKHIR MAHASISWA
JUDUL PENELITIAN:

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SDN
NO 35 MACCINI BAJI KABUPATEN TAKALAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ISWANTO NAJAMUDDIN
NIM: 105721146118

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu.

HALAMAN PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

Karya tulis sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada orang tua saya, Yaitu bapak Najamuddin dan ibu Rahmawati. Yang selalu memberikan dukungan moral serta doa untuk dapat menyelesaikan karya tulis ini.
2. Bapak dan Ibu dosen di campus. Terkhusus kedua ibu dan bapak dosen pembimbing saya yang selama ini membantu meluangkan waktunya membantu dan mengarahkan dalam proses menyelesaikan karya tulis ini.
3. Teman dan sahabat saya yang selalu hadir untuk membantu dalam proses menyelesaikan tugas karya ilmiah ini.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji
Kabupaten Takalar**

Nama Mahasiswa : Iswanto Najamuddin

No. Stambuk/ NIM : 105721146118

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Agustus 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Dg Maklassa, S.Pd.MM

NIDN:0015036214

Pembimbing II

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.MM

NIDN: 0903117501

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM : 651/507

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, S.E., M.M

NBM : 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Iswanto Najamuddin, NIM: 105721127918 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0020/SK-Y/61201/091004/2022 M, Pada tanggal 22 Muharram 1444 H / 20 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 22 Muharram 1443 H
20 Agustus 2022 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|--|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. Ambo Asse, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. H. Andi Jam'an., SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | 1. Dr. Dg. Maklassa, S.Pd. M.M
2. Drs. Asdi, M.M
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd. MM
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Iswanto Najamuddin

Stambuk : 105721146118

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SDN No 35 Maccini
Baji Kabupaten Takalar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Iswanto Najamuddin

NIM: 105721146118

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM : 651 507

Ketua program Studi

Nasrullah, SE., MM

NBM : 115 1132



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iswanto Najamuddin
NIM : 105721146118
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/fotmat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 23 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Iswanto Najamuddin
NIM: 105721146118

ABSTRAK

ISWANTO NAJAMUDDIN, 2022. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SDN NO 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dg Makalassa dan Pembimbing II Sitti Nurbaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN NO 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang dilakukan dengan menemui langsung pihak responden atau informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang diambil langsung dari para informan yaitu kepala sekolah dan guru SDN NO 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penemuan penelitian ini implementasi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan berjalan baik dan cukup memadai, implementasi manajemen sumber daya manusia di SDN No 35 Maccini Baji melalui beberapa tahap (1) Melakukan proses perencanaan sumber daya manusia yang efektif. (2) Melakukan perekrutan secara eksternal lewat dinas pendidikan dan internal perekrutan serta seleksi untuk tenaga tambahan seperti guru honorer. (3) Menempatkan karyawan sesuai minat dan bakat. (4) Mengadakan pelatihan agar keterampilan guru dan karyawan semakin meningkat (5) Melakukan penilaian kinerja dalam jangka waktu satu semester. (6) Memberikan apresiasi berupa kompensasi dan bonus sesuai dengan jabatan dan kualifikasinya. (7) Melakukan Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan kesepakatan bersama. Sedangkan peningkatan kualitas pendidikan dilakukan dengan indikator input, proses dan output dalam manajemen indikator input adalah peningkatan profesionalisme guru, proses dalam melakukan proses perekrutan melalui promosi serta peningkatan sarana dan pra-sarana dan output indikatornya adalah prestasi akademik dan non akademik

Kata Kunci : Manajemen Sumber daya Manusia dan Kualitas Pendidikan

ABSTRACT

Iswanto Najamuddin, 2022. Implementasion of Human Resource Manajemen in Imroving the Quality of Education at SDN No 35 Maccini Baji Takalar District. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Dg Makalassa and Supervisor II Sitti Nurbaya

This study aims to determine how the process of implementation management human resource in improving the quality of education at SDN No 35 Maccini Baji Takalar District. This type research is field research conducted with meet directly with the respondent and informant. Data collection techniques used to obtain valid data, namely through observation, interviews and documentation taken directly from informant, namely the principal and teacher of SDN No 35 Maccini Baji Takalar District. The data analysis techniques used are through data reduction, presentation of data and drawing conclusion and verification.

The Finding of this study are the implementation of management in improving quality education is going well and quite adequate. Implementation of human resource at SDN No 35 Maccini Baji Through several stage. (1) Conduct effective human resource planning process. (2) Recruit externally through the Education Office and internally through recruitment and selection for additional power such as Honorore teachers. (3) Putting Employees Initiative and Talent. (4) Conducting Training for Teacher Skills and Employees Increase (5) Performing Performance Period in a Semester Fast. (6) Give Appreciation in the form of compensation and bonus in accordance with its position and qualifications. (7) Establishment of employment in accordance with the common agreement. While improving the quality of education is carried out with input, process and output indicators in the management of input indicators is an improvement teacher professionalism, the process of conducting the recruitment process through promotion and improvement of facilities and infrastructure and the output indicators are academic and non academic achievements academic.

Keyword : Human Resource Management and Quality of Education

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SDN NO 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Najamuddin dan Ibu Rahmawati yang senantiasa memberi harapan, semangat perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Dg. Makalassa, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat , kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca Budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Agustus 2022

Iswanto Najamuddin

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Kualitas Pendidikan	18
C. Penelitian Terdahulu	28
D. Kerangka Fikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Metode Dan Jenis Penelitian	35
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	35
C. Jenis Dan Metode Pengumpulan Data	36
D. Instrumen Penelitian	39
E. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	48
C. Analisis Hasil Penelitian	71
BAB V PENUTUP	77

A. Kesimpulan..... 77

B_ Saran..... 78

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 4.1 Keadaan Peserta Didik SDN No 35 Maccini Baji.....	45
Tabel 4.2 Keadaan Guru Dan Karyawan SDN No 35 Maccini Baji.....	46
Tabel 4.3 Kedaan Sarana Dan Prasarana SDN No 35 Maccini Baji.....	47



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 3.1 Proses Analisis Data.....	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara

Lampiran 2. Dokumentasi

Lampiran 3. Surat Izin dan Balasan

Lampiran 4. Surat Keterangan Bebas Plagiat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Telah menjadi rahasia umum bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci kemajuan suatu bangsa dan negara. Dalam upaya pembangunan nasional pendidikan memiliki peran yang sangat strategis. Dikarenakan pendidikan yang baik akan membentuk kepribadian seseorang ke arah yang lebih baik. Dengan kepribadian dan sikap yang lebih baik tujuan dan cita – cita pembangunan nasional akan semakin besar kemungkinannya untuk tercapai.

Pembahasan mengenai pendidikan nampaknya selalu menarik dalam setiap perkembangannya. Karena seluruh aspek dalam pendidikan akan terus berkembang sejalan dengan perkembangan zaman yang terjadi. Pendidikan harus selalu menjadi prioritas dalam suatu negara, karena hasil pendidikan akan menjadi asset penting bagi terbantuknya sumber daya manusia yang berpotensi, kreatif, unik, disiplin dan memiliki mental yang kuat dan teruji.

Pendidikan merupakan serangkaian proses belajar yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Hasil yang nantinya akan dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang berkompetensi. Dimana seseorang melakukan proses belajar diharapkan memiliki kemampuan soft skill dan hard skill serta etika yang juga tidak kalah penting sesuai dengannya apa yang diartikan oleh lapangan pekerjaan. Dengan begitu pertumbuhan ekonomi tidak hanya dari modal yang besar saja tapi juga

datang dari sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga dapat membantu dalam tuntutan pembangunan nasional menjadi semakin baik.

Melihat hal ini maka banyak para ahli menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource manajemen*) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Karena pada dasarnya semua organisasi itu bergerak dan berjalan karena adanya aktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang melakukan pekerjaannya di dalam organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal yang paling sentral dalam semua kegiatan dan kepengurusan organisasi atau lembaga.

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi pada dasarnya bertujuan untuk mendukung dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Melalui proses yang dapat mengembangkan kompetensi sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan peran dan fungsi untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi atau lembaga. Oleh karena itu tujuan dari manajemen akan berpengaruh pada bidang manajemen lainnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Dalam penerapannya sekolah juga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja lembaga. Perlunya upaya peningkatan pendidikan pada dasarnya harus diawali dengan peningkatan sumber daya manusia agar berjalan secara optimal. Hal ini datang karena tingginya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pendidikan di negara ini. Selain itu peningkatan sumber daya manusia juga datang dari tuntutan *eksternal* dimana di era globalisasi sekarang perlu kualitas sumber daya

manusia yang harus selalu kreatif dan inovatif agar siap dalam menghadapi persaingan dengan sumber daya manusia di negara lain.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu ilmu atau seni bagaimana mengatur tenaga kerja dalam suatu organisasi dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini adalah lembaga pendidikan. Disebutkan oleh Soebagio Atmowirio bahwa manajemen pendidikan merupakan proses untuk melakukan perencanaan, melakukan pengorganisasian serta memimpin dan melakukan pengendalian. Karena ini dilakukan di dalam ruang lingkup pendidikan maka fokus utamanya dilakukan oleh tenaga kerja pendidik dan sumber daya dari pendidikan itu sendiri untuk mencapai tujuan pendidikan.

Tujuan pendidikan nasional tertulis dalam Undang – Undang RI No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yaitu berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yg maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab.

Peningkatan kualitas pendidikan selalu menjadi hal yang terus diperjuangkan oleh pihak – pihak yang berperan atau bertanggung jawab dalam dunia pendidikan. Seperti pemerintah pusat melalui kemendikbud serta keterlibatan pemerintah daerah sampai dengan penyelenggara satuan pendidikan selalu berusaha agar program pendidikan yang diselenggarakan berjalan dengan baik. Kualitas yang baik akan menjadi modal yang baik dalam pengembangan pendidikan sekaligus menghasilkan lulusan yang mampu.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan oleh setiap organisasi termasuk lembaga pendidikan. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kependidikan yang meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik, pamong pelajar, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga kebersihan dan tenaga keamanan. Tujuannya adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi sekolah.

Manajemen sumber daya manusia selalu berkaitan dengan perekrutan, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja. Jika proses rekrutmen dilakukan dengan tepat hasilnya adalah sekelompok calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Seleksi dilakukan guna menjamin bahwa yang paling memenuhi kriteria lah yang akan di terima oleh lembaga atau organisasi. Setelah dilakukan perekrutan dan seleksi perlu juga adanya pelatihan serta pengembangan. Melalui pelatihan dan pengembangan terhadap tenaga kerja di dalam lembaga mampu meningkatkan kualitas pekerjaan dan keterampilan sehingga meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang dilakoninya. Walaupun tidak dapat memecahkan permasalahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan, tetapi dengan adanya pelatihan dan pengembangan mampu untuk setidaknya mengurangi resiko permasalahan yang mungkin terjadi. Selanjutnya penilaian kinerja, penilaian kinerja setidaknya mempunyai dua mamfaat dari perspektif lembaga atau organisasi dan karyawan. Bagi lembaga penilaian kinerja karyawan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi program pelatihan, seleksi, penempatan dan acuan dalam menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji dan lain sebagainya dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Sedangkan bagi keryawan bermamfaat untuk meningkatkan motivasi kerja, mengetahui kelebihan

dan kekurangan diri sendiri sehingga dapat memperbaiki kinerjanya dan terjadinya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

Sebuah lembaga yang ingin berkembang haruslah memperhatikan sumber daya manusia dan pengelolaannya dengan sebaik mungkin melalui program manajerial yang baik. Manajerial dalam artian manajemen adalah orang yang yang menjadi pimpinan tertinggi dan bertanggung jawab dalam lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah. Dimana kepala sekolah melakukan kerja sama yang baik dengan birokrasi pendidikan, para guru serta karyawan yang terlibat di lingkungan sekolah dalam mengembangkan institusinya agar berkembang ke arah yang lebih baik sesuai yang dicita – citakan. Salah satu cita – cita tersebut adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara membangun sistem manajemen yang berkualitas. Dalam membangun sistem manajemen yang berkualitas meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya, pelatihan sumber daya manusia, evaluasi atau penilaian kinerja, pemberian kompensasi yang sesuai dan program yang mengatur hubungan sesama tenaga kerja maupun masyarakat. Hal ini harus dilakukan secara profesional dan berkelanjutan agar visi dan misi lembaga pendidikan dalam manajemen sumber daya manusia nya berjalan baik serta memiliki kualitas yang mempuni.

Peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilakukan secara *instan* tapi harus dimulai dengan hal dasar seperti peningkatan sumber daya manusia di dalam lembaga terutama kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah merupakan faktor sentral sebagai pengambil keputusan bertanggung jawab terhadap peningkatan dan keberhasilan sekolah yang di pimpinnya. Terutama dalam

terutama dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, ini penting karena guru merupakan aktor utama dalam proses pendidikan tersebut yang bertugas mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan melakukan evaluasi terhadap siswa sehingga membuahkan hasil yaitu lulusan yang baik.

Keberhasilan program pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan dapat dilihat melalui terciptanya sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri terhadap lingkungan disekitarnya. Dimana proses tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya ialah efektivitas dalam pembelajaran, dimana dalam suatu lembaga pendidikan wajib menyediakan guru yang berkompetensi serta memenuhi syarat di bidangnya. Selain itu lembaga juga dituntut untuk mampu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk membantu proses belajar – mengajar lebih efektif.

Konektivitas antara manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pendidikan di suatu lembaga adalah hal yang saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan. Dimana peningkatan kualitas pendidikan di dasari oleh peranan manusia di dalam nya. Jika kualitas sumber daya manusia yang terlibat di lembaga kurang dalam hal kompetensi maka akan mempengaruhi proses pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut. Maka hal ini menjadi kekhawatiran tersendiri termasuk yang terjadi di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar.

SDN No 35 Maccini Baji merupakan salah satu sekolah dasar yang berada di Kabupaten Takalar. Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan belum berjalan

dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan masih ditemukan adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya. Selain itu dalam hal profesionalisme guru dalam proses mengajar juga belum berjalan maksimal, sebab masih sering ditemukan guru yang kurang disiplin dalam mengajar. Hal ini perlu menjadi perhatian pihak sekolah dikarenakan salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di lembaga sekolah adalah guru yang belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Persoalan berikutnya yaitu fasilitas berupa sarana dan prasarana yang belum cukup memadai untuk menunjang proses mengajar berjalan efektif, persoalan tersebut meliputi bangku dan meja yang rusak dan dan buku pembelajaran yang masih belum mencukupi kebutuhan para siswa dan guru di SDN No 35 Maccini Baji Kabupten Takalar.

Melihat beberapa permasalahan manajemen sumber daya manusia di atas maka seharusnya pihak lembaga SDN No 35 Maccini Baji memberikan perhatian khusus terhadap program manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan sarana dan prasarana agar terwujudnya visi dan misi yang dicitakan pmpinan lembaga yaitu peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar** “

A. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas fokus penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar ?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji.

C. Mamfaat Penulisan

1. Mamfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran untuk menambah wawasan bagi pembaca yang membaca penelitian ini. Serta menambah pengalaman dan pengetahuan bagaimana proses penerapan manajemen sumber daya manusia di sebuah lembaga atau organisasi.

2. Mamfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan serta bahan evaluasi tentang implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini baji Kabupaten Takalar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan seni melaksanakan dan mengatur untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut George Robert Terry yang dikutip oleh wijayanti (2008:1) manajemen merupakan sebuah proses khusus yang terdiri dari beberapa tindakan yakni perencanaan, pengorganisasian menggerakkan serta pengawasan, semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah di tentukan dengan memanfaatkan semua sumber daya organisasi termasuk sumber daya manusia. Pengertian manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli dapat banyak ditemukan dalam berbagai literatur dan sumber – sumber bacaan tertentu dan merujuk persepsi dan pandangan mereka masing – masing. Sehingga melahirkan berbagai definisi manajemen yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Wijayanti (2008:1) memandang definisi manajemen sesuai dengan konteksnya dengan rincian sebagai berikut :

1) Manajemen sebagai sebuah seni.

Pandangan ini di dasari oleh kata manajemen itu sendiri yang berasal dari bahasa prancis kuno yaitu *menagement* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Seni yang berarti dekat dengan keindahan manajemen yang teratur, rapi dan terstruktur. Dan pendapat Marry Parker Pollet (2008:1) yang

berpendapat bahwa manajemen merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

2) Manajemen sebagai sebuah proses.

Pandangan ini di dasari oleh pendapat dari Stoner (2008:1), bahwa manajemen dimaknai sebagai proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya manusia agar dapat berkerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3) Manajemen sebagai ilmu.

Pandangan ini di dasari oleh pendapat dari Luther Gulick (2008:1), dimana manajemen dimaknai sebagai sebuah bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami bagaimana dan mengapa manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga serta membuat kerja sama yang dilakukan bermamfaat bagi kemanusiaan.

4) Manajemen sebagai profesi.

Pandangan ini berdasarkan oleh pendapat dari Edgar H. Schein (2008:2) dimana manajemen merupakan sebuah profesi yang menuntut seseorang yang terlibat agar bekerja secara profesional. Manajemen sebagai profesi memiliki beberapa karakteristik di antaranya adalah :

- a. Para pemimpin yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan bekerja secara profesional yang sesuai dengan prinsip umum.
- b. Para karyawan harus bekerja secara profesional agar mendapatkan status mereka setelah berhasil mencapai standar prestasi kerja yang telah ditentukan organisasi.
- c. Para pimpinan dan karywan yang terlibat di dalam organisasi harus profesional yang ditentukan oleh kode etik yang kuat.

Manajemen dipandang sebagai suatu bentuk satuan kerja yang terdiri dari koordinasi dalam pengeolaan setiap sumber daya yang ada dalam organisasi. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (tenaga kerja) material (tanah) dan modal (dana) maupun cara yang di gunakan agar mancapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Dalam pengelolaan manajemen manusia menjadi faktor inti dikarenakan manusia lah yang terlibat dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pelatihan dan pengawasan untuk itu perlu sumber daya manusia yang profesional dan proporsional. Profesional dimaknai dengan pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan nya di dalam organisasi sedangkan proforsioanal dimaknai sebagai pembagian tugas yang seimbang antara kemampuan atau keahlian seseorang dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh seseorang di dalam organisasi. Dengan adanya pembagian tugas yang profesional dan proforsional akan tercipta stabilitas kerja yang sesuai dengan sumber daya manusia yang terlibat tanpa tekanan yang berlebih sehingga dapat bekerja dengan maksimal dalam membantu tujuan dari organisasi.

Dari pandangan peneliti sendiri manajemen tidak hanya sebagai sebuah seni, ilmu, proses dan profesi saja seperti yang disebutkan oleh wijayanti. Melainkan perlu sebuah tambahan karena konsep dari manajemen yg memiliki arti yg luas termasuk sebagai sebuah sistem. Manajemen sebagai sebuah sistem adalah kerangka kerja yang terdiri dari beberapa bagian yang saling berkaitan satu sama lain yang terkoordinir sedemikian rupa yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang berkualitas memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar berkembang dan tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, pelatihan, pengembangan, pengawasan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau tujuan dalam organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia juga disebut sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti proses desain dan implementasi perencanaan karyawan, pengelolaan karier, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenaga kerjaan dalam organisasi. Pada prinsipnya manajemen sumber daya manusia meliputi kebijakan dan keputusan yang mempengaruhi karyawan atau tenaga kerja.

Beberapa ahli menekankan definisi manajemen sumber daya manusia berfokus kepada kegiatan karyawan sebagai inti dari manajemen sumber daya manusia seperti Hasibuan (2006:10), Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu atau seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan pendapat dari Bohlander dan Snell (2010:4) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan dalam membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan,

mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usaha nya. Serta Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah (2003:11) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan dan pemanfaatan tenaga kerja dalam rangka tercapai nya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif serta efisien.

Sedangkan ahli lain berpendapat dalam manajemen sumber daya manusia lebih menekankan pada unsur kepentingan strategis, manajerial dan proses perencanaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Seperti menurut Henry Sinamora (1999:3) yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Dan pendapat dari Mutiara S. Panggabean (2007:15) yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, manajerial atau pimpinan dan pengendalian kegiatan – kegiatan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Serta Sofyandi (2009:6) yang memberikan definisi manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi- fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber

daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pengembangan atau pelatihan, penempatan yang meliputi promosi, demosi atau transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan sebagai peningkatan kontribusi produktif dari sumber nya yaitu manusia terhadap pencapaian organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya adalah proses manajemen sumber daya yang melibatkan semua departemen tenaga kerja dalam organisasi serta pendayagunaannya secara efektif dan efisien sehingga mampu bekerja secara maksimal dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pendayagunaan tersebut dilakukan melalui proses perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan serta pengawasan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pengertiannya manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan nya. Dengan adanya sumber daya manusia pengelolaan terhadap tenaga kerja akan berjalan lebih mudah. Hal ini tidak lepas dari fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri pada sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:21) menjelaskan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

b) Pengorganisasian (*Organazing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan agar terciptanya stabilitas.

c) Pengarahan (*Directing*)

Merupakan kegiatan yang mengarahkan tenaga kerja agar bekerja sama dalam sistem satuan kinerja untuk bekerja secara efektif agar membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan dan etika yang berlaku di dalam organisasi serta pengendalian tenaga kerja agar terus bekerja sesuai rencana awal yang telah ditetapkan.

e) Pengadaan tenaga kerja (*Procrutmen*)

Merupakan proses penerimaan, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan instruksi untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dan mampu memenuhi setiap persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan atau lembaga.

f) Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses usaha untuk peningkatan keterampilan tenaga kerja dari segi teknis, teoritis, konseptual dan moral dari karyawan melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.

g) Kompensasi (*Kompensation*)

Merupakan pemberian jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada tenaga kerja organisasi sebagai bentuk balas jasa dari kinerja para karyawan oleh pihak organisasi.

h) Pengintegrasian (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan dari tenaga kerja agar terciptanya stabilitas kerja sama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

i) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan kegiatan memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar terus tetap loyal terhadap organisasi sehingga tetap ingin bekerja dengan organisasi sampai dengan memasuki usia pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan cara melaksanakan program yang sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan.

j) Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan kegiatan yang menekankan kesadaran untuk menaati setiap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang ada di dalam organisasi serta norma – norma sosial yang berlaku di masyarakat.

k) Pemutusan hubungan kerja (*Seperstion*)

Merupakan putusnya hubungan kerja antara pihak tenaga kerja dengan pihak organisasi. Putusnya hubungan kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keinginan dari karyawan itu sendiri, keinginan dari pihak organisasi atau

lembaga yang bersangkutan, kontrak kerja sama yg berakhir, pensiun atau sebab lainnya.

4. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Sadil (2010:30) Tujuan sumber daya manusia merupakan sebuah perbaikan dan peningkatan kontribusi oleh tenaga kerja terhadap organisasi dengan menggunakan cara yang bertanggung jawab, strategis dan etis secara sosial. Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Fungsi sosial

Tujuan sosial ditujukan secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan yang akan muncul di masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya bagi keuntungan masyarakat akan memunculkan *image* yang tidak baik bagi organisasi oleh masyarakat disekitar lingkungan organisasi.

b. Fungsi operasional

Tujuan operasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi. Walaupun secara formal tenaga kerja ada untuk membantu menjalankan organisasi, namun pihak manajer tetap yang bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kinerja serta kontribusi tiap – tiap departemen agar sesuai dengan standar yang dibutuhkan

organisasi. Sumber daya manusia akan berkurang nilai nya jika tidak mampu memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

d. Tujuan personal

Tujuan personal ditujukan untuk membantu pihak karyawan untuk mencapai tujuannya, dengan membantu tujuan personal karyawan diharapkan mampu menaikan kontribusi individu karyawan terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus selalu dipertimbangkan jika karyawan tersebut harus dipertahankan, dimotivasi, promosi, transfer, diberhentikan atau dipensiunkan.

B. Kualitas Pendidikan

1. Pengertian Kulitas Pendidikan

Arti dasar dari kata kualitas menurut Dahlan Al-Barry dalam kamus modern bahasa indonesia adalah “ *kualitet* “ atau “ *mutu* “ yang berarti baik dan buruknya sesuatu. Disebutkan oleh Quraish shibab yang mendefinisikan kualitas sebagai tingkat baik dan buruknya sesuatu atau mutu sesuatu. Sedangkan secara etimologi kualitas atau mutu diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau kemapanan. Sebab kualitas mengandung makna tinggi rendah nya bobot yang menyangkut sesuatu.

Pendidikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan bahwa pendidikan berasal dari kata didik (mendidik) yaitu memelihara dan memberikan pelatihan (ajaran, pimpinan) mengenai ahklak dan kecerdasan fikiran. Definisi lain menyebutkan pendidikan merupakan proses dalam mengubah sikap oleh seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya lewat pelatihan dan pengajaran, perbuatan dan proses didik mendidik (Depdiknas 2013:326). Sedangkan Ki Hajar

Dewantara mengartikan pendidikan sebagai upaya untuk memajukan budi pekerti, fikiran serta jasmani agar mendapatkan kesempurnaan hidup.

Jadi kualitas pendidikan merupakan proses lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber – sumber daya baik manusia atau pun non manusia dalam meningkatkan kemampuan belajar mengajar seoptimal mungkin. Dalam konteks pendidikan kualitas atau mutu tidak hanya berfokus ke proses pendidikan saja tapi juga hasil pendidikan dalam hal ini adalah tingkat kelulusan yang harus mempunyai kualitas yang mempuni. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan terlibat beberapa input seperti bahan ajar, sarana dan pra sarana sekolah serta dukungan administrasi lainnya. Dengan manajemen sekolah yang baik, susana sekolah yang kondusif dan sinergi semua komponen dalam belajar mengajar baik dari pihak guru maupun siswa akan merubah input – iput tersebut membentuk output yang setinggi – tingginya.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menjawab tantangan dan permasalahan dimasa sekarang atau dimasa yang akan datang dengan menghasilkan lulusan yang memiliki kempuan dasar untuk belajar sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor pembaharuan dan perubahan dalam konteks yang positif serta memiliki akar budaya serta nilai etika moral yang kuat terutama di era yang semakin cepat ini.

Kualitas dapat digunakan sebagai cara menentukan apakah sesuatu sesuai dengan standar atau belum. Layanan pendidikan disebuah lembaga sekolah dapat dikatakan berkualitas jika mampu memenuhi standar. Salah satu point utama kualitas pendidikan adalah mekanisme pembelajaran yang efektif dan efisien, dilihat dari segi oprasional manajemen berbasis sekolah dikatakan

bermutu jika mampu berjalan secara efektif atau efisien. Sekolah dapat dikatakan efektif dan efisien jika mampu merencanakan apa yang harus dikerjakan dengan dengan hasil apa yang akan dicapai. Sebaliknya sekolah disebut tidak efektif bila tidak mampu berjalan secara efektif serta manajemen sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik.

Dari sini dapat peneliti simpulkan bahwa kualitas pendidikan adalah proses oleh lembaga untuk mampu memberdayakan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kualitas yang sesuai dengan harapan serta menghasilkan lulusan berkualitas yang memiliki prestasi akademik dan non akademik yang akhirnya diharapkan mampu menjadi pelopor harapan bangsa.

2. Standarisasi Pendidikan

Dalam konteks pendidikan nasional indonesia diperlukan standar untuk mewujudkan tujuan pendidikan perlu dicapai dalam kurun waktu tertentu. Hal ini berarti perlu perumusan yang jelas dan terarah serta *fleksibel* mengenai standarisasi pendidikan nasional oleh pemerintah. Dengan melakukan standarisasi tersebut diharapkan bisa terjadi peningkatan kualitas pendidikan di indonesia. Standar nasional pendidikan berfungsi untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan di indonesia. Program ini menjadi dasar bagi pemerintah dan lembaga untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan. Dengan melaksanakan standarisasi pendidikan tersebut, diharapkan bisa terjadi peningkatan kualitas pendidikan di negara ini. Dalam penyusunan standar nasional pendidikan sudah disempurnakan dengan penuh perencanaan, terarah dan diharapkan mampu berjalan secara berkelanjutan. Serta

ekspektasikan mampu menjadi tonggak dalam perubahan kehidupan yang lebih baik dalam skala nasional maupun international.

Peningkatan kualitas pendidikan dilakukan pemerintah melalui standar nasional pendidikan. Yaitu peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan menyatakan bahwa :

a. Standar isi

Standar isi memuat ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang ditungkan dalam kriteria kompetensi tamatan kelulusan, kompetensi bahan kajian mata pembelajaran dan target pembelajaran tertentu yang harus dijalankan oleh peserta didik yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang di ikutinya. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, tingkat satuan pendidikan dan kalender pendidikan.

Tujuan dari standar isi adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diarahkan untuk mengembangkan potensi para siswa sesuai dengan ilmu pengetahuan baik dari bidang teknologi, keilmuan, ekonomi maupun seni.

b. Standar proses

Standar proses pendidikan merupakan suatu bentuk teknik yang menjadi acuan dasar yang dibuat secara terencana dalam pelaksanaan pembelajaran. Dari segi proses pendidikan dapat dikatakan berkualitas jika diselenggarakan secara efektif dan efisien, diselenggarakan secara interaktif, menyenangkan tapi menantang, mampu memotivasi peserta didik dan memberikan ruang bagi para siswa untuk mandiri serta berpartisipasi secara aktif dalam pembelajaran.

c. Standar kompetensi lulusan

Standar kompetensi lulusan (SKL) merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan para siswa oleh tiap lembaga pendidikan.

d. Standar pendidikan dan tenaga kependidikan

Tenaga pendidik harus memiliki kompetensi sebagai seorang yang bertanggung jawab dalam mendidik para siswa hal dipersyaratkan harus sehat jasmani dan rohani serta memiliki kampuan untuk membantu mewujudkan tujuan pendidikan.

Yang dimaksud dengan tanaga pendidik dalam hal ini adalah tenaga kependidikan yang berompetensi dan profesional baik sebagai guru, dosen, pamong pelajar, tutor ataupun instruktur harus bertidak sesuai sebagai agen pembelajaran. Pada hal ini pendidik diharapkan mampu berperan sebagai fasilitator, motivator dan pemberi inspirasi bagi para siswa dalam proses belajar mengajar.

e. Standar sarana dan pra sarana

Sarana dan prasana merupakan kebutuhan utama sekolah yang harus dipenuhi sebagai fasilitas – fasilitas yang digunakan secara langsung dalam proses pembelajaran agar berjalan secara efektif. fasilitas yang wajib dipenuhi seperti ruang kelas, ruang guru, perpustakaan, laboratorium, ruang rehabilitasi, tempat kesehatan, ruang ibadah serta tempat olahraga.

f. Standar pengelolaan

Standar pengelolaan adalah standar pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat mulai dari kabupaten/kota, provinsi hingga nasional agar tercapai efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Setiap satuan pendidikan harus memiliki pedoman yang mengatur tentang (1) kurikulum satuan tingkat pendidikan, (2) kalender pendidikan dan akademik, (3) struktur satuan organisasi pendidikan, (4) pembagian tugas antar tenaga pendidikan.

g. Standar pembiayaan

Standar biaya pendidikan merupakan kriteria mengenai biaya yang dikeluarkan oleh satuan lembaga pendidikan dalam jangka waktu satu tahun. Biaya tersebut meliputi (1) Biaya investasi satuan pendidikan yaitu biaya sarana dan pra sarana dan biaya pengembangan sumber daya manusia, (2) Biaya personal, merupakan biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh para siswa sebagai persyaratan untuk mengikuti proses pembelajaran, (3) Biaya operasi satuan pendidikan meliputi gaji dan tunjangan tenaga pendidik serta biaya lain seperti listrik, air, asuransi, pajak dan lain sebagainya.

h. Standar penilaian pendidikan

Standar penilaian merupakan proses pengumpulan dan pengelolaan informasi mengenai pencapaian yang dihasilkan oleh peserta didik selama belajar dalam kurun waktu tertentu. Hasil penilaian dapat berupa nilai kualitatif (pernyataan naratif dalam bentuk kalimat) maupun kuantitatif (berupa angka).

3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Pendidikan

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, akan tetapi faktor – faktor yang paling utama datang dari komponen yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses belajar mengajar yang terjadi di lembaga pendidikan. Faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan dapat berupa :

a. Faktor guru

Menurut UU no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama membimbing, mendidik, mengajar, melatih dan mengevaluasi peserta didik dalam proses belajar mengajar yang dilakukan dalam lingkup lembaga tempat nya mendidik. Berdasarkan hal ini dapat dilihat seberapa penting peran seorang guru sebagai salah satu tokoh utama dalam proses pembelajaran dan jika tanpa seorang guru tidak akan ada proses pembelajaran yang berlangsung.

b. Faktor siswa

Siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keberhasilan pendidikan. Semakin banyak siswa yang mampu lulus dengan predikat yang baik secara akademik maupun non akademik, bertanggung jawab, disiplin, kreatif dan terampil mampu menjadi alat pengukur keberhasilan prospek lembaga pendidikan.

c. Kurikulum

Salah satu faktor yang cukup mempengaruhi keberhasilan pendidikan yaitu kurikulum. Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan ajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah disusun. Dasar dari kurikulum agar proses pembelajaran harus berjalan dengan baik dengan terus mendorong tenaga pendidik agar tetap berpedoman dengan kurikulum pembelajaran yg telah disusun oleh pemerintah.

d. Sarana dan prasarana

Dalam menjalankan aktivitas dibidang pendidikan sarana dan pra sarana mempunyai peran yang cukup penting dalam membantu kelancaran dan mempermudah proses belajar – mengajar oleh seorang guru kepada peserta didik agar berjalan secara efektif sehingga mampu membantu mendorong peningkatan kualitas dalam lembaga pendidikan.

e. Faktor lingkungan

Lingkungan merupakan tempat dimana setiap komponen yang terlibat di lembaga pendidikan melakukan aktivitas baik itu guru, siswa dan karyawan yang bertugas di dalam lembaga. Maka berdasarkan hal ini lingkungan juga menjadi faktor penentu peningkatan kualitas pendidikan.

4. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia memiliki tempat yang sangat sentral dalam organisasi termasuk di lembaga pendidikan. Seberapa baik sumber daya

manusia dikelola akan menentukan arah masa depan dari lembaga pendidikan tersebut. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus berjalan secara optimal, karena jika manajemen sumber daya manusia nya tidak dijalankan secara optimal maka akan mempengaruhi efektivitas di dalam lembaga sekolah. Dalam lembaga pendidikan seperti sekolah memiliki kompleksitas yang tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia nya, sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sekolah dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu (1) sumber daya manusia yang meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, tenaga kebersihan dan lain sebagai nya, (2) sumber daya non manusia seperti sarana dan pra sarana, kurikulum, (3) sumber daya keuangan yaitu dana yang digunakan oleh lembaga sebagai faktor pendukung operasional sekolah.

Manajemen sumber daya manusia selalu berkaitan erat dengan pengelolaan individu yang terlibat dalam lembaga sekolah, individu yang terlibat dalam lembaga sekolah dituntut untuk juga berkontribusi terhadap peningkatan lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki visi dan misi untuk memajukan pendidikan di negara ini. Dengan demikian seluruh sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan harus di kelola dengan baik. Individu yang bertanggung jawab terhadap perencanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi adalah kepala sekolah yang berperan sebagai manajerial tertinggi di dalam lembaga pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki andil yang sangat besar sebagai salah satu individu yang bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan. Perkembangan lembaga pendidikan salah satu nya ditentukan oleh

kinerja kepala sekolah, agar setiap sumber daya manusia di lingkungan sekolah berjalan secara efektif kepala sekolah dapat mengambil langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.
- b. Melakukan proses perekrutan secara transparan dan menempatkan jabatan seseorang yang sesuai dengan kompetensinya.
- c. Menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan memberikan fasilitas yang mampu menunjang kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi.
- d. Membuat program hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan masyarakat di sekitar.
- e. Memberikan kompensasi dan pujian yang sesuai dengan kinerja karyawan sebagai timbal balik dan ucapan terima kasih oleh pihak lembaga pendidikan.

Penyebab rendah nya kualitas pendidikan diantaranya kurang optimalnya pengelolaan perencanaan sumber daya manusia, yang ber imbas terhadap rendah nya kualitas sumber daya manusia khusus nya para guru. Untuk itu kepala sekolah juga diharuskan memfasilitasi guru yang bertugas sebagai ujung tombak dalam proses belajar – mengajar agar mampu menjalankan tugas nya dengan baik. Kualitas lulusan sekolah juga bisa ditentukan oleh kinerja para guru yang bertanggung jawab sebagai pendidik, motivator dan teladan bagi siswa – siswa nya sehingga guru juga bisa menjadi cerminan bagi lulusan sekolah. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi para guru oleh kepala sekolah dapat dilakukan lewat :

- a. Mengikut sertakan pelatihan bagi guru baik yang diluar maupun di dalam sekolah.
- b. Menyediakan buku yang lengkap bagi pihak guru sebagai sarana dalam membantu proses belajar – mengajar.
- c. Mendorong pihak guru untuk melanjutkan pendidikannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pendidikan dalam keberhasilan pihak sekolah mencapai visi dan misinya sangat dipengaruhi oleh profesionalisme dan kompetensi kepala sekolah sebagai individu yang mempunyai kapasitas melakukan perencanaan SDM dan pelaksana tugas operasional di dalam lembaga pendidikan.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Rahma Utammy 2020	Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais	Kualitatif	Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya



				manusia yang profesional dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kinerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana serta penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum cukup baik. Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia yaitu : kurang nya kesejahteraan guru dan tenaga honorer, absennya prestasi kerja para tenaga kerja dan penjaminan kualitas mutu.
2.	Lidya Septiyani	Meningkatkan mutu pendidikan	Kualitatif	Berdasarkan study visit yang dilakukan di SD

	2021	melalui sumber daya manusia di SD Negeri 4 Cipeuh Jeuh Wetan		Negeri 4 Cipeuh Jeuh Wetan diperoleh bahwa guru di sekolah tersebut masih cukup minim, karena kurang nya inovasi yang dimiliki tenaga pendidik. Saat ini guru hanya menggunakan media pembelajaran instan seperti Zoom dan Whatsapp group. Padahal di era modern seperti sekarang ini banyak media pembelajaran yang bisa digunakan oleh guru tersebut dalam memfasilitasi pembelajaran.
3.	Fitrayah Ekawati (2018)	Manajemen sumber daya manusia meningkatkan mutu pendidikan SMPIT Imam Bukhori	Kualitatif	Hasil penelitian yaitu proses pengembangan sumber daya manusia di SMPTI Imam Bukhori melalui pelatihan dan pengembangan serta pengawasan yang baik melalui metedologi maupun program kompensasi yang

				langsung maupun tidak langsung.
4.	Hidayatus Sholihah (2018)	Implementasi sumber daya manusia di MAN Yogyakarta III	Kualitatif	Hasil penelitian perencanaan sumber daya manusia di MAN Yogyakarta III berdasarkan visi, merekrut guru dan karyawan secara efektif, menetapkan seleksi yang efektif melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, melakukan penilaian kinerja dengan memeriksa administrasi pengajaran serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan status.
5.	Didin Sirojuddin (2020)	Manajemen sumber daya manusia (MAN) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di	Kualitatif	Hasil penelitian ini yaitu kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum tergolong baik melalui proses perencanaan sdm yang unggul, rekrutmen terhadap pelamar yang memenuhi

		SMA 1 Darul Ulum		syarat, seleksi dengan tes dan wawancara, pelatihan guna meningkatkan kemampuan pendidik, melakukan penilaian prestasi kerja, memberi kesejahteraan terhadap pegawai dan menciptakan hubungan kerja yang efektif.
--	--	---------------------	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa penelitian ini memiliki beberapa kesamaan yaitu bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik bisa berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di lembaga sekolah . Sedangkan perbedaannya yaitu tempat dan waktu penelitian, informan dan kondisi lingkungan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

D. Kerangka Fikir

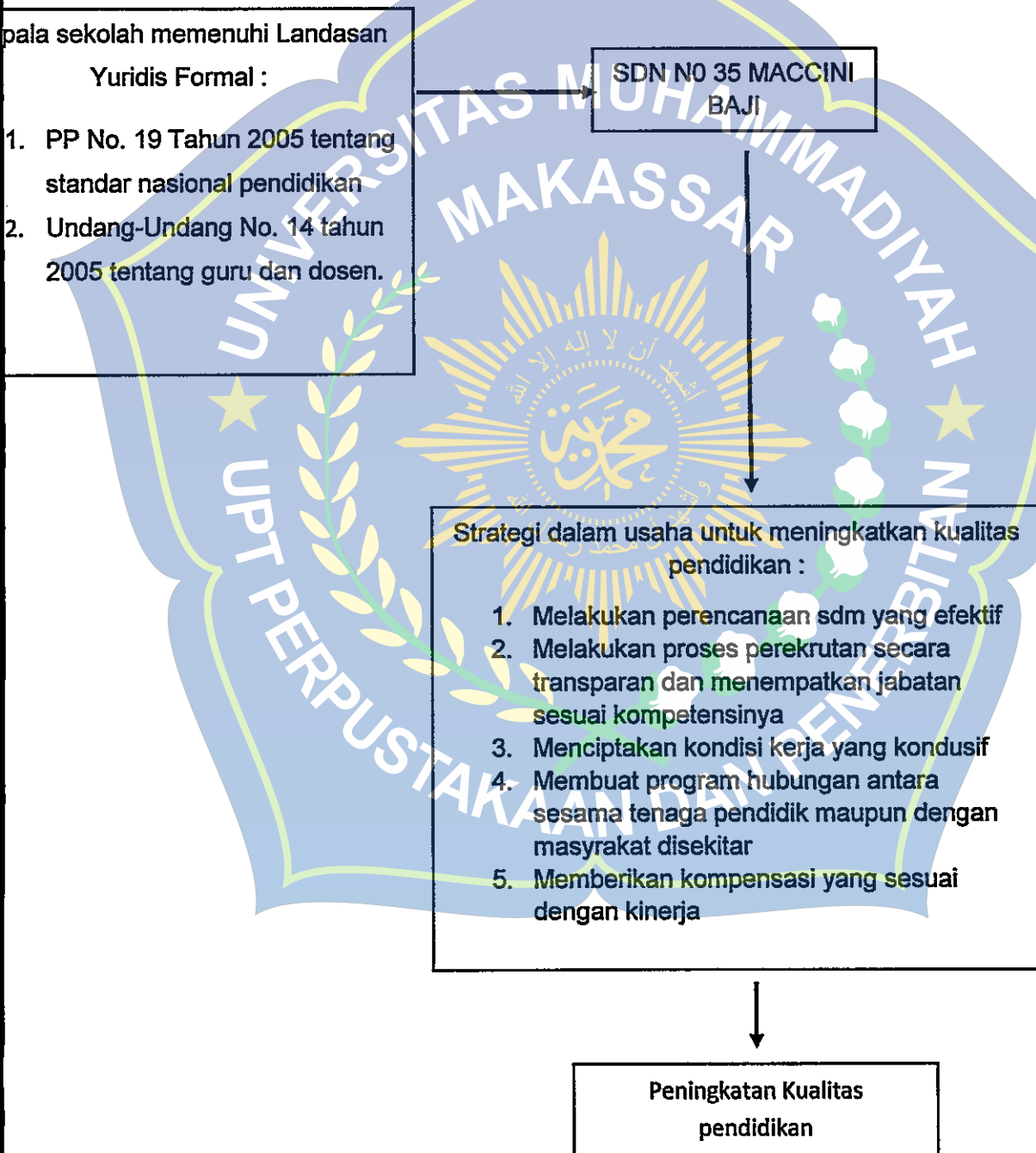
Sugiyono (2014) memberikan definisi kerangka fikir merupakan model konseptual yang mengaitkan antara teori dengan faktor – faktor permasalahan yang ingin diselesaikan dalam praktek penelitian. Kerangka berfikir sangat penting karena menjadi dasar penelitian oleh peneliti setelah menentukan variabel yang di teliti dan menjadi acuan dalam memahami permasalahan berdasarkan variabel yang diangkat peneliti.

Penelitian ini berfokus kepada implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai individu yang bertanggung jawab sebagai pimpinan manajerial di lembaga pendidikan memiliki kemampuan dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang dikelolanya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan standar sekolahnya dengan mampu memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah melalui UU NO. 19 Tahun 2005 yang berisi standar isi, standar proses, standar sarana dan prasarana, standar pendidik dan standar kependidikan, standar kompetensi kelulusan, standar pengelolaan, standar penilaian pendidikan dan standar pembiayaan.

Keberhasilan lembaga sekolah dalam mencapai visi dan misinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan ditentukan oleh seberapa baik pemimpinnya dalam mengelola lembaga pendidikan yang dikelolanya. Setelah merasa mampu memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah mengenai standar pendidikan nasional, kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memiliki strategi yang akan digunakan dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan melalui implementasi sumber daya manusia seperti melakukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, melakukan proses perekrutan secara transparan dan menempatkan jabatan sesuai kompetensinya, menciptakan kondisi kerja yang kondusif, membuat program hubungan sesama tenaga pendidik maupun dengan masyarakat disekitar serta memberikan kompensasi

yang sesuai dengan kinerja tenaga pendidik tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menggambarkan kerangka berfikir penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Fikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode kualitatif. Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan guna mengetahui fenomena tentang bagaimana perilaku, tindakan serta motivasi yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara dekripsi dalam bentuk narasi dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dalam penelitian dengan metode kualitatif seperti halnya penelitian dibidang sosiologi, dimana peneliti akan berusaha mengungkapkan permasalahan dari fenomena melalui subjek penelitian yang telah dipilih. Subjek ini biasa nya di dapat dari partisipan dan responden.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) merupakan penelitian yang dikukan dengan menemui langsung pihak responden atau informan untuk mengumpulkan data berdasarkan fenomena yang akan diteliti. Jenis penelitian ini dipilih oleh peneliti agar dapat mengamati subjek dan fenomena yang akan diteliti dari dekat.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian menentukan tempat dan jangka waktu penelitian merupakan hal yang penting. Dalam penelitian ini dilakukan di SD No 35 Maccini Baji, Dusun Maccini Baji, Desa Maccini Baji, Kecamatan Sandrobone, Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini membahas mengenai Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam

meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun alasan dipilihnya tempat penelitian ini karena dekat dengan tempat tinggal di kampung halaman peneliti .

Sedangkan untuk jangka waktu penelitian dimulai setelah seminar proposal dengan jangka waktu kurang atau lebih 2 bulan dimulai dari bulan Maret hingga bulan Mei tahun 2022.

C. Jenis Dan Metode Pengumpulan Data

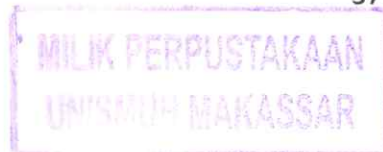
1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder sebagai pelengkap. Data yang digunakan sebagai sumber utama penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Sugiyono (2016:225) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada yang diinginkan oleh pengumpul data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan turun langsung melakukan observasi ke lapangan. Data primer dalam konteks penelitian ini di dapat melalui tenaga pendidik di SDN No 35 Maccini Baji melalui pihak kepala sekolah dan guru.

Sedangkan data sekunder merupakan data pelengkap. Menurut Sugiyono (2016:225) adalah sumber data yang tidak secara langsung diberikan kepada pihak pengumpul data, melainkan di dapat buku, kajian literatur lain dan penelitian sebelum nya sebagai data pelengkap dari data utama.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan berbagai data, informasi ataupun fakta pendukung lain yang relevan dengan fenomena penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Untuk mendapatkan gambaran mengenai implementasi manajemen sumber daya



manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji maka dilakukan beberapa metode dalam pengumpulan data.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang valid yaitu dengan cara :

a) Observasi

Observasi berasal dari bahas latin yang berarti melihat dan memperhatikan. Menurut Riyanto (2010:95) yang mendefinikan observasi sebagai suatu proses pengumpulan informasi atau data melalui proses pengamatan langsung maupun tidak langsung. Observasi sebagai metode dalam mengumpulkan data memiliki ciri khas yang membedakannya dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti teknik wawancara. Jika wawancara mengharuskan peneliti untuk berkomunikasi secara langsung dengan sumber informan, maka observasi tidak dibatasi hanya lewat informan tapi juga bisa melalui objek lain seperti peristiwa yang terjadi, alam maupun benda disekitar.

Dalam observasi sangat dibutuhkan kepekaan terhadap lingkungan disekitarnya. Karena dalam teknik observasi dalam tahapannya meliputi pengamatan secara mendalam mengenai hal yang sekiranya berhubungan dengan subjek yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian ini yaitu gambaran secara mendalam mengenai kondisi SDN No 35 Maccini Baji soal implementasi sumber daya manusianya.

b) Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:72) mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan yang dilakukan dua orang mengenai topik tertentu dengan maksud mendapatkan informasi. Dalam penelitian kualitatif umumnya melibatkan individu yang relevan dengan fenomena yang ingin diteliti sebagai sumber informasi yang

disebut sebagai seorang informan. Informan merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang dipelajari. Informan dibedakan berdasarkan karakteristiknya yaitu informan kunci dan informan pendukung, informan kunci merupakan informan yang mengetahui secara keseluruhan mengenai permasalahan fenomena yang diangkat peneliti, dalam pemilihan informan kunci tergantung kepada unit analisisnya misalnya unit lembaga informan kuncinya adalah kepala sekolah. Sedangkan informan pendukung merupakan orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut pengumpulan data melalui teknik wawancara bisa sangat membantu peneliti untuk mendapatkan informasi yang relevan, akurat dan terpercaya.

Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data secara lebih mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti yaitu implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses seperti perencanaan sdm, proses prekrutan calon guru dan karyawan, metode pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik, serta kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik maupun karyawan.

Teknik wawancara yang dilakukan peneliti yaitu wawancara yang dilakukan dalam suasana informal dan lebih terbuka mengenai pribadi, peristiwa, aktivitas, persepsi dan pendapat yang bisa menjadi bahan dasar informasi bagi penelitian.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian. Dokumentasi dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data pelengkap

setelah observasi dan dokumentasi. Dokumentasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan pengumpulan, pengelolaan dan penyimpanan informasi berupa bukti keterangan maupun kutipan serta bahan literatur lainnya.

Dalam konteks penelitian ini bahan data mengenai gambaran umum SDN No 35 Maccini Baji berupa informasi catatan mengenai visi dan misi, struktur organisasi sejarah dan dibentuk nya lembaga, informasi jumlah siswa dan karyawan, program perencanaan kinerja, jadwal dan lain sebagainya.

D. Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian seorang peneliti di tuntut agar mampu menyajikan data yang valid sebagai hasil penelitiannya. Untuk itu seorang peneliti membutuhkan instrumen penelitian sebagai alat bantu dalam melakukan penelitian. Menurut Suharsini Arikunto (2010:203) mendefinisikan instrumen penelitian sebagai alat bantu yang digunakan oleh peneliti ketika melakukan aktivitas pengumpulan data, dengan maksud agar penelitian yang sedang berlangsung menjadi lebih sistematis dan mudah.

Dalam penelitian ini jenis instrumen penelitian yg digunakan yaitu :

- a) Panduan observasi, yaitu berupa alat yang menjadi pedoman pada saat melakukan penelitian secara langsung dilapangan.
- b) Draft wawancara, berupa daftar pertanyaan yang akan ditujukan kepada sumber informan dengan maksud mendapatkan data mengenai penelitian yang ingin dilakukan.
- c) Catatan dokumentasi, yaitu catatan yang digunakan untuk mencatat informasi penting mengenai gambaran umum SDN No 35 Maccini Baji

serta catata pendukung berupa formulir, koran, majalah dan lain sebagainya.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang dilakukan setelah proses pengumpulan data telah selesai. Analisis data merupakan hal terpenting dalam proses penelitian ilmiah. Analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengelola data mentah menjadi sebuah informasi sehingga bentuk data yang telah dikumpulkan kemudian di analisis sehingga menjadi mudah dipahami serta bermamfaat dalam menemukan solusi dari fenomena yang sedang di teliti.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kaulitatif. Teknik ini cenderung memiliki banyak sekali data yang bisa di dapatkan karena menggunakan deskripsi pada analisisnya. Teknik ini bersumber pada penjelasan, penyebab dan hal – hal yang mendasari terjadi nya fenomena tersebut. Proses pengelolaan data dilakukan secara bersamaan saat sebelum dan sesudah melakukan penelitian dengan tahapan sebagai berikut :

a) Reduksi Data

Komponen utama yang penjadi landasan dalam penelitian kualitaif adalah reduksi data. Pada saat proses reduksi data peneliti akan melakukan proses pemilihan, menyederhanaan dan membuang informasi data yang diperoleh sehingga menjadi data yang utuh. Proses reduksi data dapat dilakukan melalui seleksi data yang cermat lalu membuat ringkasan dan uraian singkat menjadi sebuah pola yang akan membantu untuk mempermudah penarikan kesimpulan.

Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih dalam dan spesifik mengenai fenomena yang sedang diteliti yaitu implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Semakin lama penelitian berlangsung data yang didapatkan akan semakin rumit sehingga perlu dilakukan reduksi agar tidak menumpuk terlalu banyak dan akan mempersulit proses analisis data.

b) Penyajian Data

Setelah proses reduksi data hal yang dilakukan selanjutnya yaitu penyajian data. Sajian data adalah sajian hasil penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menarik tindakan dan kesimpulan. Sajian data merupakan kumpulan informasi dan data dalam bentuk narasi berdasarkan hasil penelitian yang telah melalui proses reduksi data menjadi sekumpulan data yang lengkap dan disajikan menggunakan bahasa yang telah disesuaikan sehingga lebih mudah dipahami.

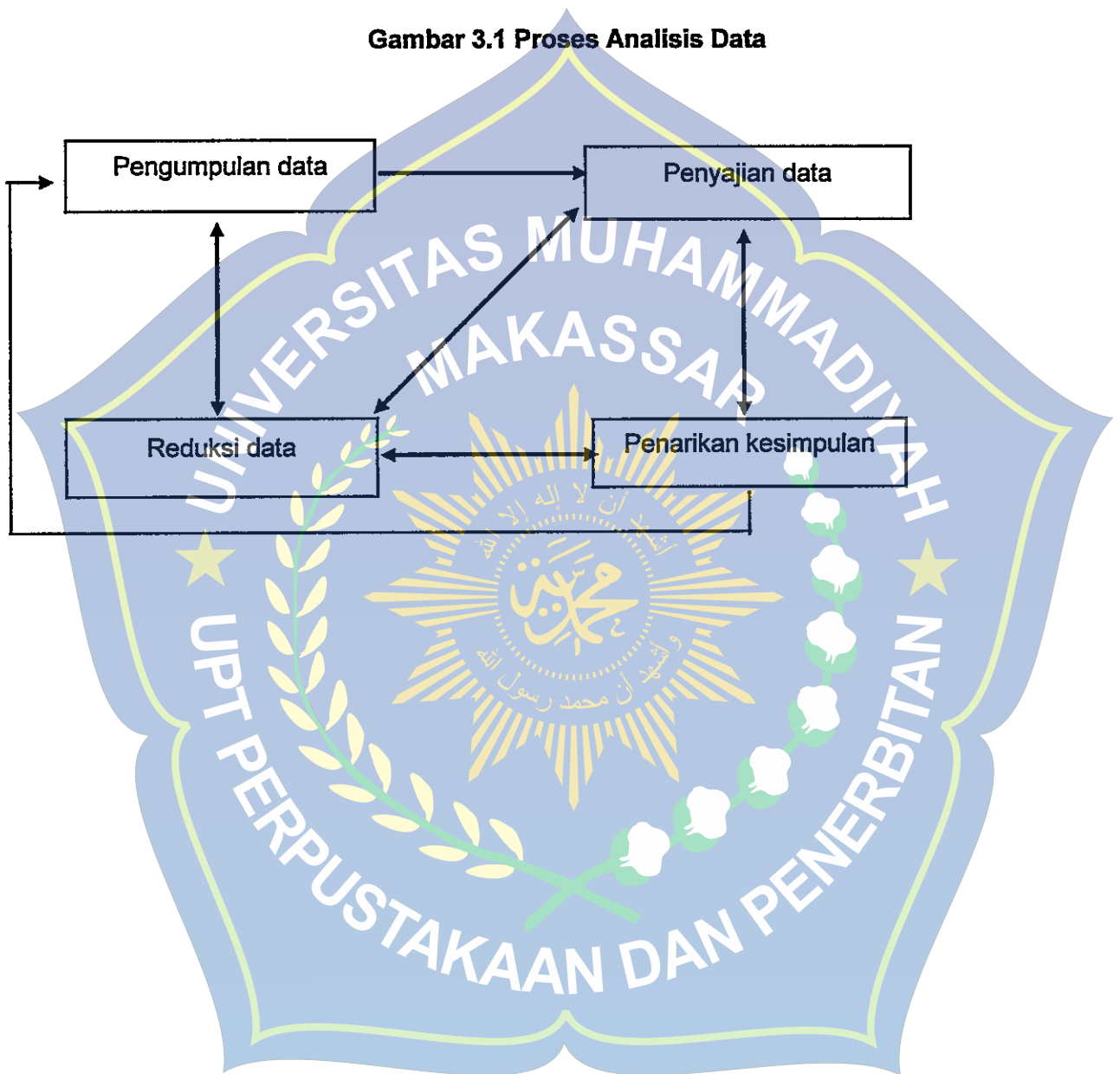
Penyajian data yang benar merupakan proses yang sangat penting dalam menuju penarikan kesimpulan / verifikasi sehingga tercapai analisis kualitatif yang sesuai dengan fakta di lapangan.

c) Penarikan kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari proses analisis data setelah reduksi data dan sajian data. Pada bagian ini peneliti harus memahami dan memaknai fenomena yang diteliti berdasarkan data awal sampai dengan akhir meliputi pemeriksaan data yang terkumpul dari lapangan, reduksi data berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi lalu dibuat kesimpulan selama proses analisis data selama ini. Dalam menarik kesimpulan

perlu dilakukan dengan hati – hati, untuk itu peneliti perlu melakukan verifikasi untuk memperkuat temuan yang di dapat selama penelitian sehingga valid dan dapat di pertanggung jawabkan.

Gambar 3.1 Proses Analisis Data



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Sekolah

SDN No 35 Maccini Baji adalah salah satu dari sekian banyak sekolah dasar di kabupaten takalar. SDN No 35 Maccini Baji merupakan didirikan oleh pemerintah sejak tahun 1991 dan memiliki NPSN 40301473. Lembaga pendidikan sekolah dasar ini terletak di Dusun Makkio Baji, Desa Maccini Baji, Kecamatan Sandrobone, Kabupaten Takalar. Sekolah ini berdiri di atas tanah seluas 7.000 km. Dan dibawah kepemimpinan beberapa kepala sekolah yang pernah menjabat, sekolah ini terus mengalami pertumbuhan yang mengikuti perubahan zaman sehingga menjadi sekolah yang dikenal sekarang. SDN NO 35 Maccini Baji memiliki akreditasi C dengan fasilitas yang dimiliki yaitu 6 ruang kelas untuk pembelajaran para siswa, 1 ruang guru, 1 ruang kepala sekolah, 1 perpustakaan dan 3 Toilet. Dalam kegiatan belajar – mengajar SDN NO 35 Maccini Baji dimulai pada pukul 07.30 -10.40 untuk kelas 1,2,3 dan 07-30-13.00 dengan menggunakan sistem kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu kurikulum 2013.

2. Visi Dan Misi

a) Visi

Visi adalah suatu rangkaian kata yang di dalamnya terdapat nilai inti, cita-cita atau impian dari organisasi atau lembaga. Bisa dikatakan visi menjadi tujuan masa depan dari organisasi atau lembaga yang berisi fikiran yang

terdapat di benak para pendiri saat mendirikan lembaga tersebut. Rumusan visi dari SDN NO 35 Maccini Baji yaitu :

“ Menjadikan lulusan SDN No 35 Maccini Baji yang beriman dan taqwa, berprestasi serta mendirikan generasi yang mandiri dan berakhlak “

b) Misi

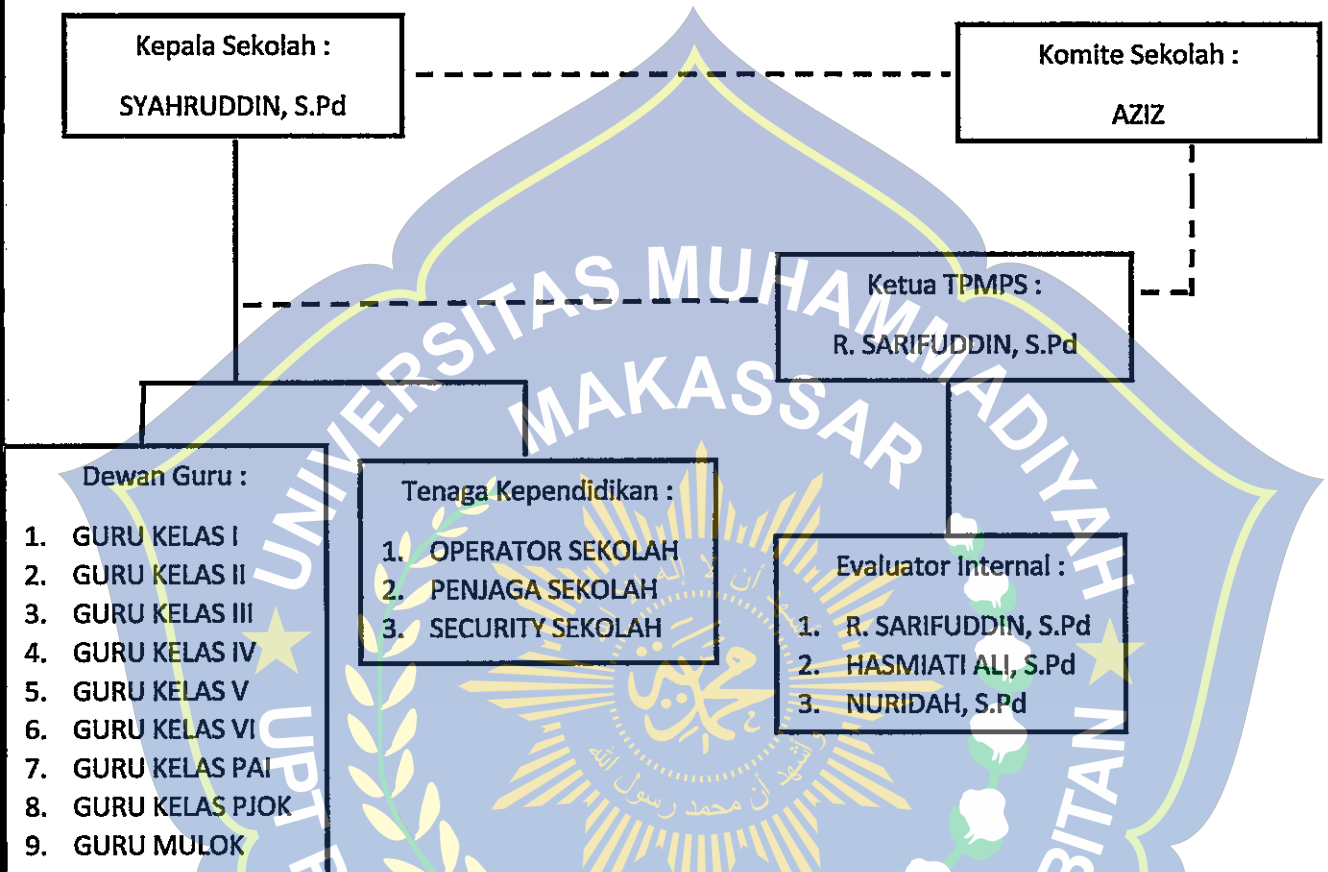
Adapun untuk mewujudkan visi dari SDN No 35 Maccini Baji di atas disusun misi yang menjadi landasan untuk mencapai visi tersebut.

1. Menyelenggarakan pembinaan dan meningkatkan sumber daya manusia anak didik.
2. Meningkatkan prestasi pada anak didik Dibidang akademi maupun non akademik sesuai potensi yang dimiliki.
3. Melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan efektif.
4. Meningkatkan kualitas tamatan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di dalam pendidikan merupakan seperangkat unsur berupa jabatan yang dipegang oleh beberapa orang dimana mereka akan saling terikat dan berhubungan satu sama lain menjadi kesatuan untuk mencapai tujuan bersama yaitu visi dan misi di dalam lembaga pendidikan. SDN NO 35 Maccini Baji sebagai sebuah lembaga pendidikan yang telah lama berdiri tentunya memiliki struktur organisasi yang jelas. Adapun struktur organisasi SDN No 35 Maccini Baji yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik atau siswa merupakan salah satu bagian utama dalam proses belajar – mengajar dalam lembaga pendidikan yaitu sebagai objek yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan, Oleh karena itu siswa harus menjadi salah satu perhatian utama sekolah. Adapun jumlah siswa di SDN No 35 Maccini Baji, Kecamatan Sandrobone, Kabupaten Takalar pada tahun ajaran 2021/2022 adalah 162 siswa dengan 74 siswa laki-laki dan 88 siswa perempuan dan dibagi

menjadi 6 tingkatan kelas. Keadaan peserta didik SDN No 35 Maccini Baji dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.1
Keadaan peserta didik SDN NO 35 Maccini Naji

Kelas	Jumlah peserta didik tahun 2020/2021		Jumlah
	L	P	
I	12	10	22
II	9	19	28
III	6	15	21
IV	10	15	25
V	16	20	36
VI	21	9	30
Total	74	88	162

5. Kedaan Guru Dan Karyawan

Dalam sistem pendidikan di Indonesia proses belajar- mengajar di sekolah banyak melibatkan guru dan karyawan. Guru berperan sebagai tenaga utama dalam proses tenaga pendidik yang mengemban tugas sebagai pengajar bagi para siswa. Sedangkan karyawan walaupun termasuk sebagai tenaga pendidik akan tetapi lebih banyak berkecimpung dalam kegiatan untuk menunjang proses pendidikan di sekolah. Karyawan memiliki bidang dan kualifikasi tertentu untuk melakukan tugas sebagai bentuk pertanggungjawaban yang mereka mereka emban sehingga membantu menunjang tercapainya

pendidikan. SDN No 35 Macini Baji memiliki beberapa guru dan karyawan.

Berikut tabel keadaan guru dan karyawan yang bertugas.

Tabel 4.2

Keadaan guru dan karyawan SDN NO 35 Maccini Baji

NAMA	L/P	JABATAN	GOL	STATUS KEP.	MASA KERJA
SYAHRUDDIN S.Pd	L	KEPALA SEKOLAH	IV.B	PNS	23 TAHUN
R. SARIPUDDIN S.Pd	L	GURU	IV.A	PNS	33 TAHUN
HASMIATI ALI S.Pd	L	GURU	-	PPT	15 TAHUN
ANWAR NUR S.Pd	L	GURU	-	PPT	14 TAHUN
NURIDAH S.Pd	P	GURU	-	PPT	13 TAHUN
HASNIAH S.Pd	P	GURU	-	PPT	14 TAHUN
ROSNIAH S.Pd	P	GURU	-	PPT	11 TAHUN
MANGARENGI S.Pd	P	GURU	-	PPT	7 TAHUN
ANTI RUKMANA S.Pd	P	GURU	-	PPT	1 TAHUN
FITRIANI S.Pd	P	GURU	-	PPT	6 BULAN
WATI	P	SATPAM	-	PPT	4 TAHUN
AMIRUDDIN	L	BUJANG SEKOLAH	-	PPT	13 TAHUN

6. Kedaan Sarana Dan Prasarana Sekolah

Sarana dan prasarana sekolah merupakan merupakan bagian yang penting dalam sistem pendidikan sebagai sebuah alat yang dapat membantu kelancaran dan keberhasilan sebuah proses pembelajaran. Melihat pentingnya sarana dan prasarana sekolah sebagai penunjang pendidikan maka pihak

sekolah diharapkan mampu memenuhi sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan dan fungsinya. Sarana dan prasarana yang dimiliki SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar yaitu.

Tabel 4.3

Keadaan Sarana Dan Prasarana SDN No 35 Maccini Baji

NO	NAMA SARANA DAN PRASARANA SEKOLAH	JUMLAH
1.	Ruang kepala sekolah	1
2.	Ruang guru	1
3.	Ruang kelas	6
4.	Ruang UKS	1
5.	Perpustakaan	1
6.	Lapangan upacara	1
7.	Lapangan olahraga	1
8.	Toilet siswa laki-laki	1
9.	Toilet siswa perempuan	1
10.	Toilet guru laki-laki	1
11.	Toilet guru perempuan	1
12.	Pos satpam	1
13.	Kantin	2

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa sarana dan prasarana yang terdapat di SDN No 35 Maccini Baji sudah bisa memenuhi fasilitas utama dalam menunjang proses pendidikan. Diharapkan seiring berjalannya waktu pihak

sekolah dapat menambah sarana dan prasarana pendukung yang lainnya seperti ruang konseling atau musholah.

B. Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar didapatkan berdasarkan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi seperti yang dijelaskan dibagian metode penelitian. Wawancara, observasi dan dokumentasi dilakukan secara langsung oleh peneliti sendiri selama satu bulan. Adapun temuan hasil penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dimana seseorang yang memiliki peran manajerial menetapkan strategi untuk memperoleh, mengembangkan, mempertahankan ataupun memberhentikan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pendidikan peran manajerial di pegang oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan manajerial diharapkan mampu memiliki kemampuan untuk menggerakkan guru dan karyawannya secara sistematis dan terstruktur sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Mengikuti perannya sebagai pimpinan kepala sekolah diharapkan mampu menyusun program yang menjadi landasan pengambilan keputusan mengenai pengelolaan sumber daya manusia

meliputi guru, staff dan karyawan. Di SDN No 35 Maccini Baji kepala sekolah akan mengumpulkan pihak yang terlibat untuk berkumpul bersama-sama untuk menyusun program perencanaan diawal semester sebagai rapat resmi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah yaitu bapak Syahrudin S.Pd pada tanggal 9 Mei 2022 mengatakan bahwa :

“ Dalam proses perencanaan sumber daya manusia saya sebagai kepala sekolah selalu melakukannya di awal tahun ajaran lewat rapat khusus dengan para guru tentang proses perencanaan sumber daya manusia. Dengan lebih banyak yang berpartisipasi maka akan lebih banyak usulan yang masuk“

Senada dengan bapak kepala sekolah mengenai proses perencanaan sumber daya manusia di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar, Hasil wawancara dengan ibu Hasmiati Ali S.Pd pada tanggal 9 mei 2022 menyatakan bahwa :

“ Bapak kepala sekolah syaruddin selalu melakukan proses perencanaan sumber daya manusia di awal tahun ajaran dan selalu mengundang para guru sehingga dapat memberikan usulan dan membuat keputusan secara bersama-sama. Kerja sama yang baik antara semua pihak yang terkait di lingkungan sekolah memungkinkan untuk mencapai tujuan bersama menjadi lebih maksimal “

Perencanaan sumber daya manusia di SDN No 35 Maccini Baji dipegang penuh dibawah program yang disusun oleh kepala sekolah dengan dibantu oleh semua pihak yang terkait di lingkungan sekolah baik guru,karyawan dan staff sebagai suatu kesatuan. Hal ini dipertegas oleh ibu Manggarengi S.Pd dalam wawancara pada tanggal 11 Mei 2022

“ Perencanaan sumber daya manusia yang utama bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan memang seharusnya menuntut

keterlibatan semua pihak, dan jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan atau mengalami kegagalan itu akan menjadi tanggung jawab kita semua “

Hasil wawancara di atas menunjukan bahwasannya kepala sekolah dalam mengambil kebijakan mengenai proses perencanaan sumber daya manusia selalu berusaha untuk melibatkan para guru dan pegawai sebagai sebuah kastuan melalui rapat kerja yang dilakukan di awal tahun sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih luas mengenai perencanaan sumber daya manusia dan mancapai tujuan bersama hingga berjalan lebih maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana banyak tenaga pendidik yang merasa senang karena merasa di libatkan oleh kepala sekolah sehingga membuat tenaga pendidik tersebut memiliki ruang untuk mengeluarkan ide atau gagasannya mengenai proses perencanaan.

B. Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan aktivitas mencari calon pelamar dengan menggunakan cara-cara tertentu serta kriteria khusus dengan maksud mengisi kekosongan yang terjadi agar proses organisasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan berjalan secara maksimal

Menurut temuan penelitian di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar dalam melakukan rekrutmen biasanya hanya akan menerima pegawai yang bersatus PNS yang ditugaskan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar melalui seleksi CPNS sedangkan untuk tenaga honorer pihak sekolah akan melakukan

proses perekrutan secara mandiri. Hal ini dijelaskan oleh bapak kepala sekolah Syarifuddin S.Pd melalui wawancara pada tanggal 9 Mei 2022 bahwa :

“ Dalam proses perekrutan di sediakan oleh dinas pendidikan untuk yang bergelar PNS sedangkan untuk tenaga seperti guru honorer kita lakukan secara mandiri melalui proses seleksi dalam memilih calon pegawai yang diinginkan “

Seleksi merupakan usaha yang dilakukan organisasi untuk menyaring calon karyawan yang kualifikasinya baik dan kompeten yang akan mengisi pekerjaan bagi organisasi. Berdasarkan temuan hasil penelitian proses seleksi yang biasanya dilaksanakan pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar adalah proses seleksi bagi tenaga honorer. Dalam wawancara yang dilakukan dengan ibu Nuridah S.Pd pada tanggal 10 Mei 2022 menjelaskan lebih lanjut soal proses perekrutan tenaga honorer :

“ Dalam proses perekrutan tenaga honorer pihak sekolah akan menentukan lebih dulu tentang jabatan yang sedang kosong atau yang ingin di isi oleh calon pelamar lalu menentukan syarat-syarat seperti minimal S1, ipk, sikap, keterampilan serta pengalaman, setelah diperiksa dan dirasa lebih dari mampu memenuhi syarat akan diarahkan untuk melakukan test seleksi dan wawancara sebelum diterima sebagai pegawai sekolah“

Seleksi yang dilakukan oleh pihak SDN No 35 Maccini Baji dilakukan melalui penyaringan pelamar dengan sebaik mungkin dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan yaitu menentukan posisi yang dibutuhkan, menentukan persyaratan yang harus dipenuhi calon pelamar, menyebarkan informasi ke masyarakat dan media sosial, melakukan pemanggilan untuk melakukan test dan wawancara, mengeluarkan surat berisi informasi pengumuman bagi

yang lolos proses seleksi dan melakukan penempatan. Prosedur tersebut dilakukan agar orang yang terpilih dapat memenuhi harapan pihak sekolah. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh bapak R. Sarippudin S.Pd melalui wawancara pada tanggal 12 Mei 2022 :

“ Prosedur perekrutan itu dimulai dari melihat posisi yang kosong yang dibutuhkan sekolah, menyampaikan berita soal perekrutan ke masyarakat bisa juga lewat media sosial, mengadakan seleksi dan wawancara lalu jika terpilih akan diberikan penempatan yang sesuai dengan yang dibutuhkan “

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa proses perekrutan dan seleksi bagi calon pegawai dinilai sangat penting oleh pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji khususnya bagi calon tenaga kerja honorer memerlukan persyaratan-persyaratan khusus yang telah disusun oleh pihak sekolah seperti minimal S1, memiliki pengetahuan yang baik, memiliki pengalaman mengajar yang cukup sebelum mengikuti test dan wawancara. Program seleksi menggunakan program yang telah disusun sejak awal oleh pihak sehingga proses seleksi mendapatkan calon pegawai sesuai dengan yang diharapkan pihak sekolah.

C. Penempatan

Bagi para calon pelamar tenaga pendidik atau honorer yang telah lolos proses seleksi, maka pihak sekolah akan membuat kebijakan mengenai penempatan atau posisi yang akan diberikan kepada calon pelamar yang berhasil melewati tahap seleksi test serta wawancara dan telah diterima secara resmi oleh pihak sekolah

Penempatan merupakan proses pengisian jabatan oleh seseorang terhadap tugas barunya. Penugasan ini dapat berupa penugasan untuk pertama kali bagi mereka yang lolos seleksi, bagi mereka yang mendapatkan promosi, pengalihan, penurunan jabatan atau bahkan yang paling buruk yaitu pemutusan hubungan kerja. Dalam rangka penempatan pihak sekolah akan lebih dahulu memilah posisi yang kosong dan setelah melakukan perekrutan dan seleksi yang terpilih sebagai karyawan baru akan ditempatkan sesuai dengan bakat dan minat serta kemampuannya. Hal ini sejalan dengan penjelasan oleh bapak kepala sekolah Syarifuddin S.Pd melalui wawancara pada tanggal 9 Mei 2022 :

“ Untuk proses penempatan dilihat dulu posisi yang kosong lalu jika minat dan bakat tenaga pendidik dirasa sesuai dengan posisi tersebut maka kami tidak akan ragu untuk menetapkan posisi tersebut kepada tenaga pendidik yang bersangkutan “

Keterangan lain diberikan oleh bapak R. Saripuddin S.Pd mengenai penempatan melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 12 Mei 2022 menyebutkan :

“ Dalam proses penempatan yang dilihat sebagai hal utama yaitu minat dan bakat yang dimiliki serta hal yang cukup penting diperhatikan menurut saya yaitu seperti kemampuan bekerja sama dengan tenaga pendidik serta karyawan lain, dikarenakan kita bekerja di tempat yang sama tentunya akan saling terkait “

Dalam program penentuan penempatan yang ditemukan di SDN No 35 Maccini Baji biasanya dilakukan diawal semester melalui rapat bersama. Dalam pembahasan tersebut akan dibahas semua mengenai program penempatan, hal yang sering kali dibahas yaitu mengenai penempatan magang, guru kelas hingga wali kelas. Proses penentuan

penempatan ini dilakukan melalui arahan yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan minat dan bakat serta disepakati melalui keinginan dan ketersediaan guru yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan ibu Nuridah S.Pd melalui wawancara pada tanggal 10 Mei 2022 :

“ Proses menentukan penempatan di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar biasanya perihal kelas mana yang akan diajar atau bahkan penunjukan sebagai wali kelas murid sesuai dengan kemampuan dan keinginan guru yang bersangkutan, biasanya penentuan wali kelas ini dilakukan saat rapat diawal semester “

Dan penjelasan lain ditambahkan oleh ibu Hasmiati ali S.Pd mengenai program penempatan melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 Mei 2022 :

“ Dalam proses penempatan biasanya ada yang melalui proses magang, guru sementara dan ada juga yang ditunjuk secara langsung, posisi yang di isi pastinya akan sesuai dengan minat dan bakat “

Berdasarkan hasil temuan wawancara di atas dapat disimpulkan SDN NO 35 Maccini Baji dalam menetapkan posisi terhadap sumber daya manusianya harus sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh tenaga pendidik terhadap posisi yang akan diberikan. Selain itu kemampuan dalam bekerja juga bernilai penting karena sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses pendidikan di organisasi serta kenyamanan para tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti proses penempatan ini berjalan dengan cukup baik dimana setiap posisi ditempati oleh orang yang tepat yang sesuai dengan minat dan jurusan tenaga pendidik tersebut. Serta mampu bekerja sama dengan ornamen lain yang terlibat oleh sesama tenaga pendidik.

D. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka memberi, memperoleh pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan kompetensi kerja, kedisiplinan atau etos kerja pada tingkat tertentu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sebuah organisasi yang baik memerlukan sumber daya manusia yang baik juga, termasuk dalam lembaga pendidikan. Pelatihan dinilai sangat penting dikarenakan pesatnya pertumbuhan pendidikan dan teknologi yang ada sehingga tenaga pendidik diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan cepat dan terus meningkatkan kompetensinya. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya terhadap para guru di SDN No 35 Maccini Baji dilakukan berdasarkan surat perintah yang dikeluarkan dinas kependidikan dan kelompok kerja guru (KKG) tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari beberapa sekolah di kecamatan sandrobone. Hal ini sejalan dengan dengan penjelasan yang diberikan oleh Ibu Nuridah S.Pd melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 Mei 2022 :

“ Untuk pelatihan bagi guru di lingkungan sekolah tidak sering dilaksanakan karena rata-rata guru sudah sarjana lengkap. Tapi jika ada program pelatihan dari Dinas Pendidikan sekolah mewajibkan guru-guru untuk ikut biasanya yang berhubungan dengan peningkatan kualitas guru, selain kita juga selalu mengikuti KKG tingkat kecamatan “

Pelatihan hendaknya dirancang sebagai kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan juga pengalaman, dalam dunia pendidikan. Guru di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar sering mengikuti pelatihan yang dilakukan diluar sekolah melalui program

pelatihan dinas pendidikan, diklat, seminar ataupun kelompok kinerja guru (KKG) pembahasan materi yang di ikuti bervariasi seperti peningkatan profesionalisme guru, meningkatkan kualitas ajaran, public speaking, penggunaan dana bos dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penjelasan dari ibu Hasnia S.Pd melalui wawancara pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Pelatihan guru yang sering dilakukan lebih banyak terjadi diluar sekolah melalui program pelatihan yang dibuat dinas pendidikan lalu pihak sekolah akan mengirim seorang guru yang mewakili sekolah, materi yang biasa diberikan itu seperti meningkatkan keterampilan guru, public speaking dan juga pengelolaan dana bos, diluar itu juga ada pelatihan dengan mengikuti seminar ataupun KKG sesama guru sekolah dasar yang ada di kecamatan Sandrobone “

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukan bahwa dalam proses pelatihan sumber daya manusia disusun oleh Dinas pendidikan dan pihak sekolah diharuskan untuk berpartisipasi dengan mengirimkan beberapa guru sebagai wakil dari SDN No 35 Maccini Baji yang memiliki kaitan langsung dengan materi pembelajaran yang akan diberikan. Selain itu juga ada kelompok kerja guru atau KKG sebagai tempat para guru yang masih dalam satuan gugus kecamatan untuk saling berbagi dan berdiskusi tentang proses pembelajaran, memperluas pemahaman dan pengetahuan profesional guru berdasarkan asas kekeluargaan dan bertukar informasi tentang permasalahan pembelajaran dan mencari solusi bersama.

E. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja khususnya terhadap guru merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang ada pada jabatan fungsional guru dengan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada dan

telah ditetapkan sebagai jaminan terhadap terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas di lembaga maupun jenjang pendidikan.

Temuan penelitian mengenai penilaian kinerja SDN No 35 Maccini Baji dalam proses penilaian kinerja dilakukan dengan 2 cara yaitu secara formal dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan pemerintah melalui Peraturan Menteri Negara PAN (Pendayagunaan Aparatur Negara Birokrasi) No 16 Tahun 2009 dalam pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru (2012), dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan pada tugas guru dalam rangka pembinaan dengan asas seperti prestasi kerja, kesetiaan, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerja sama. Sedangkan secara informal kepala sekolah melakukan supervisi atau kunjungan kelas untuk menilai secara langsung proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh bapak kepala sekolah Syarifuddin S.Pd pada wawancara tanggal 9 Mei 2022 :

“ Penilaian kerja bagi guru yang berstatus PNS dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah melalui PKG dengan prinsip yang diinginkan pihak sekolah seperti prestasi kerja, kesetiaan dan bertanggung jawab, kejujuran selama bekerja, kedisiplinan serta kerja sama. Selain itu penilaian kinerja juga dilakukan dengan supervisi (kunjungan kelas) yang dilakukan beberapa kali selama satu semester dengan memperhatikan proses pembelajaran, sarana dan pra sarana serta keadaan para siswa “

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukan bahwa sistem penilaian yang dilakukan SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar sudah memenuhi standar prosedur dan indikator penilaian melalui pemeriksaan proses pembelajaran mengenai pemahaman materi, strategi pembelajaran, penggunaan sarana dan prasarana yang baik

hingga kedisiplinan melalui ketepatan waktu dalam proses belajar-mengajar.

Pelatihan kinerja guru juga dilakukan melalui supervisi kunjungan kelas yang dilakukan dalam periode waktu tertentu untuk memantau bagaimana proses pembelajaran berlangsung. Hal tersebut dikemukakan oleh ibu Manggarengi S.Pd melalui wawancara pada tanggal 12 Mei 2022 :

“ Dalam rapat awal di semester awal bapak kepala sekolah sudah menjelaskan bahwa akan melakukan supervisi kunjungan ke kelas untuk melakukan proses penilaian kinerja secara periodik, untuk itu kita para guru harus selalu bersiap dan mempertahankan profesionalisme setiap waktu dalam mengajar “

Dengan dilakukannya penilaian supervisi kunjungan kelas untuk proses penilaian memiliki mamfaat yang baik terhadap peningkatan kualitas guru, sehingga dapat melihat hasil kinerja mereka secara langsung dan menjadi pendorong semangat serta motivasi tersendiri bagi para guru dan hasil penilaian tersebut akan sangat membantu dalam proses evaluasi agar para guru di sekolah SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar menjadi lebih berkualitas. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh ibu Nuridah S.Pd melalui wawancara pada tanggal 10 Mei 2022 :

“ Penilaian melalui kunjungan supervisi di kelas cukup bermamfaat bagi para guru sehingga dapat mengetahui apa saja kekurangan dalam hal proses belajar-mengajae dikelas sehingga dapat menjadi motivasi dan sebagai bahas evaluasi agar menjadi guru yang lebih baik lagi untuk sekolah dan para siswa-siswi “

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa SDN No 35 Maccini Baji dalam proses penilaian kinerja dilakukan dengan 2

cara yaitu secara formal dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan pemerintah serta dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan pada tugas guru dalam rangka pembinaan dengan asas seperti prestasi kerja, kesetiaan, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerja sama. Sedangkan secara informal kepala sekolah melakukan supervisi atau kunjungan kelas untuk menilai secara langsung proses pembelajaran yang sedang berlangsung sehingga dapat menjadi bahan evaluasi nantinya yang sangat berguna terhadap peningkatan kualitas guru yang nantinya berdampak terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

F. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang tenaga kerja atas jasa dari hasil pekerjaannya dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Dalam rangka pemberian kompensasi kepada guru dan karyawan oleh pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji dilakukan melalui dua cara yaitu pemberian secara tunai sebagai hak pokoknya dan pemberian bonus yang sesuai dengan sumbangsinya terhadap sekolah. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh bapak kepala sekolah Syarifuddin S.Pd melalui wawancara pada tanggal 9 Mei 2022.

“ Kami dari pihak sekolah akan memberikan kompensasi berupa uang secara tunai kepada guru dan karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu kita juga memberikan kompensasi sampingan dalam bentuk THR, biaya transportasi dan bonus dalam keterlibatan dalam sebuah event “

Hal serupa juga dijelaskan oleh ibu Hasmiati Ali melalui wawancara pada tanggal 13 Mei 2022 :

“ Kompensasi dan insentif yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan harapan saya bahkan lebih baik yang kemarin, gaji diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baik itu PNS maupun untuk tenaga honorer, selain itu juga biasanya ada bonus yang memilih mengambil tugas lebih yang diberikan sekolah seperti saat guru ekstrakurikuler dan bonus hari raya “

Pada hakikatnya para guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial yang meliputi gaji pokok, tunjangan serta penghasilan lain yang berhubungan dengan tugas sebagai tenaga pendidik sebagai penghargaan atas dasar prestasi. Untuk lebih mengetahui perihal nilai gaji yang dijelaskan oleh Ibu Nuridah S.Pd melalui wawancara pada tanggal 10 Mei 2022

“ Nilai kompensasi yang diberikan pihak sekolah alhamdulillah sudah naik khususnya untuk tenaga honorer dimana dulu hanya 150.000 perbulan sekarang naik menjadi 500.000 perbulan. Dan untuk guru yang berstatus PNS dan tersertifikasi alhamdulillah sudah di atas UMK kabupaten takalar “

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan kompensasi yang diberikan pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji berjalan cukup baik dengan para guru dan karyawannya mampu mendapatkan hak mereka sebagai imbalan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Walaupun disayangkan beberapa guru belum mendapatkan imbalan yang sesuai dengan UMK Kabupaten Takalar dikarenakan berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti rata-rata guru yang bertugas belum berstatus PNS.

G. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan hak dan kewajiban yang telah terjadi antara karyawan dan lembaga atau perusahaan yang disebabkan beberapa hal seperti melakukan

pelanggaran fatal, melanggar kontrak, pindah ke lembaga lain atau sejenisnya yang bisa mencederai citra lembaga, untuk itu dalam rangka pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara hati-hati tetapi efektif, Hal yang sama dikemukakan oleh bapak R. Saripuddin melalui wawancara pada tanggal 14 Mei 2022

“ Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian harus dilakukan secara berhati-hati dan hanya akan dilakukan jika ada guru ataupun karyawan yang melakukan pelanggaran berat sehingga harus menerima konsekuensi dari tindakannya “

Walaupun biasanya pemutusan hubungan kerja terjadi dikarenakan melakukan pelanggaran berat, tetapi bisa juga oleh keinginan pegawai tersebut itu sendiri melalui perjanjian dan kesepakatan bersama dikarenakan satu hal. Alasan yang dimaksud dari kesepakatan bersama ini adalah pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama antara guru dan pihak sekolah dikarenakan masalah yang menyangkut pribadi seperti yang terjadi di SDN No 35 Maccini Baji pemutusan hubungan kerja sesuai dengan kesepakatan bersama dikarenakan guru yang telah berusia lanjut. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Bapak kepala sekolah Syarifuddin S.Pd melalui wawancara pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Mengenai pemutusan hubungan kerja guru dan karyawan disini biasanya diberhentikan bukan karena melakukan kesalahan tapi lebih dikarenakan sudah berusia lanjut dan pihak tersebut yang meminta untuk berhenti secara langsung. Selama jabatan saya sebagai kepala sekolah alhamdulillah belum ada yang di PHK cuma ada satu yang pernah mengajukan surat pengunduran diri karena masalah usia “

Hal yang sama juga dikemukakan Ibu Nuridah S.Pd melalui wawancara pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Belum ada kasus pelanggaran berat sampai ada yang terkena pemecatan, selama masa jabatan bapak kepala sekolah yang sekarang, hanya ada yang pensiun yaitu ibu santi yang telah bertugas selama 23 tahun disekolah ini “

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa di SDN No 35 Maccini Baji pemutusan hubungan kerja berjalan baik karena belum ada yang diberhentikan tetapi hanya ada satu yang pernah mengundurkan diri dikarenakan berusia lanjut sehingga produktifitasnya menjadi menurun sehingga memutuskan untuk berhenti.

2. Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan hal yang wajib dilakukan dalam lembaga pendidikan sekolah. Dalam upaya agar dapat mewujudkan hal tersebut perlu adanya langkah strategi yang diambil oleh kepala sekolah sebagai pimpinan manajerial. Untuk mengetahui strategi meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji bapak kepala sekolah menjelaskan beberapa strategi. Adapun strategi yang dilakukan antara lain :

A. Meningkatkan Profesionalisme Guru

Guru merupakan elemen yang sangat berpengaruh terhadap dunia pendidikan secara keseluruhan. Untuk itu perlu pengembangan profesionalisme yang baik. Upaya meningkatkan profesional guru harus terus dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan kependidikan agar pengetahuan, pemahaman serta keterampilan mereka sebagai tenaga pendidik akan tetap berlaku sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi yang semakin maju. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan

dari bapak kepala sekolah Syarifuddin S.Pd melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Untuk meningkatkan profesionalisme guru kami terus mendorong agar para guru mengikuti pelatihan yang mendukung untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk membantu menunjang pembelajaran di kelas dan tidak hanya bergantung pada media cetak, walaupun harus diakui masih banyak yang kesulitan menggunakan teknologi dikarenakan beberapa guru masih banyak yang kurang paham penggunaannya “

Hal senada juga dijelaskan oleh ibu Mangarengi S.Pd dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Tentunya wajib mengikuti pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan utamanya dalam proses belajar mengajar, dalam pemanfaatan teknologi berjalan kurang maksimal selain dikarenakan masih banyak yang belum bisa sepenuhnya, alat untuk menunjang pembelajaran yang disediakan sekolah masih belum memadai “

Usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berorientasi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dilakukan dengan dua cara yaitu pelatihan diluar sekolah dan pembinaan yang dilakukan di dalam sekolah melalui penilaian kinerja dengan melakukan supervisi kunjungan kelas untuk melakukan observasi kelas serta pembinaan lewat pertemuan individual. Hal tersebut dijelaskan oleh Ibu Nuridah melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Seorang guru berkewajiban untuk meningkatkan kualitas dirinya untuk itu kita sebagai guru banyak mengikuti pelatihan yang dilakukan diluar sekolah melalui pelatihan yang dilaksanakan dinas pendidikan, diklat, seminar ataupun kelompok kerja guru (KKG), sedangkan pembinaan yang dilakukan di sekolah berkisar seperti yang pernah disebutkan yaitu penilaian kinerja melalui supervisi kunjungan kelas atau juga terkadang dilakukan lewat pertemuan individual “

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa kepala sekolah sudah berusaha cukup baik untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan memenuhi standar profesi dan meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mengadopsi pemanfaatan teknologi di kelas serta pembinaan secara internal melalui supervisi kunjungan kelas ataupun lewat pertemuan individual.

B. Menyempurnakan Rekrutmen Siswa Melalui Promosi

Selain guru komponen penting yang lain dalam dunia pendidikan adalah siswa. Salah satu penilaian berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan yaitu berdasarkan tingkat kelulusannya dan untuk terjadinya proses kelulusan pertama-tama harus ada calon siswa sehingga proses belajar-mengajar terjadi. Hal yang dilakukan kepala sekolah SDN No 35 Maccini Baji dalam rekrutmen siswa yaitu dengan mengenalkannya kepada masyarakat dengan kegiatan promosi. Kegiatan tersebut dilakukan untuk lebih banyak menjangkau calon siswa dikarenakan menurut SDN No 35 Maccini Baji Kapupaten Takalar proses penerimaan siswa baru masih belum maksimal. Hal tersebut dijelaskan oleh bapak Syarifuddin S.Pd dalam wawancara pada tanggal 15 Mei 2022 :

“ Partisipasi masyarakat dalam proses penerimaan siswa baru menurut saya masih belum berjalan maksimal karena jumlah siswa yang diterima setiap semester belum terlalu banyak dan hanya terfokus di dusun maccini baji dan ujung baji saja untuk itu kita melakukan promosi dalam proses penerimaan siswa baru “

Temuan penelitian di SDN No 35 Maccini Baji mengenai proses perekrutan siswa melalui promosi dilakukan dengan cara seperti memasang spanduk ke masyarakat umum mengenai informasi soal akan dibukanya penerimaan siswa baru dan mengikut sertakan para siswa-

siswi SDN No 35 Maccini Baji untuk mengikuti lomba dibidang akademik dan non akademik serta membuat event untuk menarik perhatian masyarakat seperti melaksanakan pesantren kilat pada saat bulan ramadhan. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hasmiati Ali dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Dalam proses perekrutan calon siswa kami biasanya memasang spanduk setiap tahun penerimaan siswa baru yang mengenalkan program visi dan misi SDN No 35 Maccini Baji serta berusaha agar lebih dikenal masyarakat khususnya disekitar desa Ujung Baji dengan mengikutsertakan siswa kami untuk mengikuti kegiatan diluar sekolah seperti lomba-lomba yang berhubungan dengan akademik sehingga bisa menjadi alasan agar orang tua siswa memilih untuk menyekolahkan anaknya disekolah kami “

Kegiatan promosi berfokus untuk menjaring calon siswa yang lebih banyak hal tersebut juga bisa dilakukan melalui promosi pemanfaatan media sosial dan juga event yang dilaksanakan pihak sekolahh. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh ibu Mangarengi S.Pd melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Kegiatan promosi dilakukan dengan penyebaran informasi secara langsung ke masyarakat ataupun juga lewat media sosial, juga kita biasa melakukan event khusus seperti kemarin yaitu pesantren kilat saat bulan ramadhan dan juga ada lomba seperti lomba mengaji, menghafal surah – surah pendek dan adzan “

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan pihak sekolah memperhatikan betul agar sekolahnya lebih dikenal masyarakat melalui promosi yang efektif, kegiatan promosi tersebut dilakukan pihak sekolah untuk memperkenalkan profil dan prestasi murid sehingga masyarakat umum tertarik menitipkan anak mereka untuk dididik di SDN No 35 Maccini Baji sesuai dengan visi dan misi pihak sekolah.

C. Berprestasi Secara Akademik dan Non Akademik

Prestasi merupakan hasil dari usaha yang telah dikerjakan oleh seseorang atau kelompok setelah meraih sesuatu sebagai hasil sebuah proses yang dilalui seseorang baik karena hasil belajar, hasil bekerja atau keterampilan tertentu. Siswa yang berprestasi merupakan cerminan dari suksesnya proses pembelajaran disuatu lembaga sekolah. SDN No 35 Maccini Baji berusaha mendorong agar siswanya mampu berprestasi baik secara akademik maupun non akademik dengan mengikuti lomba yang dilakukan diluar sekolah dan didalam sekolah, dengan mengikuti lomba diharapkan tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri serta keterampilan para siswa tapi juga mampu untuk meningkatkan citra dan nama baik sekolah. Hal tersebut dijelaskan oleh ibu Hasmianti Ali dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 Mei 2022 :

“ Berprestasi secara akademik dan non akademik dilakukan dengan mengikutsertakan siswa ke dalam lomba baik yang diluar dan didalam sekolah, hal dilakukan untuk kebaikan siswa itu sendiri agar bisa menjadi lebih percaya diri dengan tampil di tempat umum dan meningkatkan keterampilan individu “

Hal senada juga dijelaskan oleh bapak R. Saripuddin dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 Mei 2022 :

“ Dengan mengikutsertakan siswa untuk berpartisipasi ke mengikuti lomba bisa bermamfaat secara individu bagi para siswa untuk mendapatkan pengalaman dan juga dapat mengasah keterampilan sedangkan secara umum siswa yang berprestasi melalui lomba juga dapat mengangkat nama baik sekolah kita “

Untuk memberikan motivasi yang lebih kepada para siswa untuk meningkatkan prestasi mereka pihak sekolah merancang sistem reward

sebagai bentuk apresiasi bagi mereka yang berprestasi secara akademik dengan menggunakan indikator perhitungan ranking dan non akademik melalui kegiatan untuk mengasah keterampilan seperti lomba melalui melalui ekstrakurikuler. Hadiah penghargaan apresiasi ini diberikan saat akhir semester. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Rosinah S.Pd melalui wawancara pada tanggal 16 Mei 2022 :

“ Kami selalu berusaha mendorong para siswa agar berprestasi secara akademik dan non akademik. Dari segi akademik dinilai berdasarkan seberapa baik pemahaman mereka terhadap materi pembelajaran yang diberikan dengan menggunakan sistem ranking untuk menentukan juara kelas. Sedangkan non akademik bisa didapatkan melalui lomba atau kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat dan minat para siswa. Adapun sebagai bentuk penghargaan dari pihak sekolah akan diberikan hadiah di akhir semester bagi siswa-siswi berprestasi. “

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan pentingnya dalam mendorong agar siswa di SDN No 35 Maccini Baji untuk terus meraih prestasi baik akademik maupun non akademik. Selain bermamfaat bagi para siswa-siswi secara individu, peningkatan prestasi akademik dan non akademik juga bisa bermamfaat bagi sekolah sehingga meningkatkan citra lembaga pendidikan karena mampu menghasilkan siswa yang memiliki prestasi yang baik.

D. Meningkatkan Sarana Dan Prasarana

Dalam dunia pendidikan sarana dan pra sarana merupakan hal yang sangat penting sebagai alat untuk menunjang untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar berjalan efektif dan efisien. Untuk itu perlu adanya peningkatan sarana dan pra sarana sebagai alat yang merupakan media dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penjelasan Ibu Nuridah dalam wawancara pada tanggal 16 Mei 2022 :

“ Untuk menunjang proses pembelajaran agar berjalan dengan efektif dibutuhkan sarana dan prasarana sebagai alat yang melengkapi untuk menunjang proses pembelajaran agar dapat membantu menaikkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji “

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan seberapa pentingnya sarana dan prasarana dalam perspektif tenaga pendidik. Sarana dan prasarana merupakan alat yang dimiliki pihak sekolah sebagai media yang dapat digunakan untuk membantu proses belajar-mengajar. Penemuan penelitian Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar dianggap masih kurang memadai, kurangnya sarana dan prasarana ini dapat menghambat proses dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan. Hal tersebut dikemukakan oleh ibu Hasmiati Ali dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 Mei 2022 ;

“ Kurangnya sarana dan prasarana bisa menghambat proses peningkatan kualitas karena alat sebagai media yang seharusnya dapat membantu pembelajaran kurang optimal, sebagai guru saya cukup mengeluhkan seperti tidak adanya alat peraga praktek dan bahan ajaran berupa buku masih belum mampu mencukupi kebutuhan yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran “

Dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar perlu melengkapi sarana dan prasarana serta menjaga kualitas sarana dan prasarana yang dimiliki agar terpelihara dengan baik, dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai maka proses pembelajaran akan berjalan maksimal dan efisien. Hal serupa mengenai pentingnya sarana dan prasarana serta keadaan sarana dan prasarana di SDN No 35 Maccini Baji juga dijelaskan lebih lanjut oleh bapak R. Saripuddin S.Pd dalam wawancara pada tanggal 14 Mei 2022 :

“ Sarana dan prasarana yang lengkap akan sangat membantu proses pembelajaran agar berjalan lebih baik dan nyaman. Walaupun sarana dan prasarana di SDN No 35 Maccini Baji mungkin belum bisa dikatakan memadai tapi selalu menjadi harapan kami melalui program yang direncanakan agar peningkatan sarana dan prasarana ini menjadi fokus utama juga sehingga membantu dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji “

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan sarana dan prasarana sangat penting sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga proses pembelajaran berjalan seperti yang diharapkan. Untuk itu peningkatan sarana dan prasarana perlu menjadi salah satu fokus utama dikarenakan sarana dan prasarana di SDN No 35 Maccini Baji belum cukup memadai.

E. Melakukan Evaluasi

Agar kegiatan berjalan lancar dan tujuan lembaga pendidikan dapat berjalan optimal sesuai dengan tujuan pendidikan dibutuhkan evaluasi yang dilakukan secara periodik. Dalam strategi meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji evaluasi sangat diperlukan. Pelaksanaan dari evaluasi merupakan proses yang harus dilakukan dalam usaha lembaga untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Setiap program perencanaan dalam jangka waktu tertentu perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui hasil dari sesuatu yang telah di usahakan. Hal ini dijelaskan oleh bapak kepala sekolah Syarifuddin S.Pd melalui wawancara pada tanggal 18 Mei tahun 2022 :

“ Setelah direncanakan program yang kita bangun yang dilakukan secara bersama-sama dengan semua pihak yang terkait diawal semester. Sebagai tindak lanjut akan diadakan rapat lagi sebelum semester barakhir untuk mendiskusikan sejauh mana hasil dari program perencanaan diawal dan masalah-masalah apa saja yang muncul serta bagaimana cara mengatasi permasalahan tersebut “

Pelaksanaan proses evaluasi merupakan suatu proses kegiatan dengan maksud dan tujuan yang diinginkan organisasi atau lembaga. Evaluasi dapat dilakukan secara perorangan ataupun berkelompok yang dilakukan melalui proses perencanaan terlebih dahulu. Pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar diharapkan mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses perencanaan, pelaksanaan dan juga melakukan evaluasi terhadap kinerja semua elemen yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan ibu Hasmiati Ali menambahkan melalui wawancara pada tanggal 18 Mei 2022 :

“ Kita pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji selalu melakukan evaluasi terhadap program-program perencanaan pendidikan selama satu semester lalu melakukan evaluasi sebagai tindak lanjut terutama yang berhubungan dengan tujuan bersama yaitu peningkatan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji “

Lebih lanjut ibu Nuridah S.Pd dalam sebuah wawancara pada tanggal 18 Mei 2022 menjelaskan :

“ Sekolah kita tentunya selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan program yang telah disusun bersama, evaluasi yang dilakukan yaitu sebagai langkah lanjutan terhadap program sebelumnya baik yang dirasa berhasil atau adanya kegagalan, hal ini akan terus dilakukan agar tujuan peningkatan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional dapat terjadi “

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi menjadi salah satu strategi yang diambil kepala sekolah SDN No 35 Maccini Baji dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai tindak lanjut dari proses perencanaan diawal untuk mengetahui jenis permasalahan apa saja yang muncul lalu mendiskusikan hal yang bisa memperbaiki permasalahan tersebut agar tidak terulang lagi dimasa yang

akan datang, hal ini dilakukan agar tujuan peningkatan pendidikan yang sesuai standar nasional dapat berjalan.

C. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan secara mendalam dengan jangka waktu tertentu mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji. Selanjutnya peneliti akan melengkapinya melalui analisis penelitian yang berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Adapun hasil analisis peneliti sebagai berikut.

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar

Salah satu faktor penentu dalam proses manajemen adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari dan menjadi salah satu fokus utama termasuk dalam dunia pendidikan. Implementasi manajemen sumber daya manusia haruslah berjalan efektif dan efisien dalam segala aspek sehingga dapat mendorong pertumbuhan dan perkembangan kualitas pendidikan termasuk di SDN No 35 Maccini Baji. Dalam implementasi manajemen sumber daya manusia harus berjalan dengan sesuai standar dan prosedur yang berlaku.

Berdasarkan temuan penelitian dalam proses perencanaan kepala sekolah akan mengumpulkan pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah rapat resmi dengan melibatkan semua pihak yang terkait perencanaan kegiatan sekolah selama satu semester, pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan ini disusun berdasarkan visi

sekolah yaitu menjadikan lulusan SDN No 35 Maccini Baji yang beriman dan taqwab berprestasi serta mendirikan gereasi yang berakhlak. Selanjutnya proses rekrutmen, dimana dalam proses rekrutmen guru pihak sekolah tidak melakukannya secara internal tetapi lewat dinas pendidikan melalui seleksi PNS sedangkan tenaga tambahan tenaga honorer dilakukan pihak sekolah secara mandiri dimana hal ini menjadi keuntungan pihak sekolah dikarenakan pihak sekolah dapat menilai sendiri keterampilan calon guru mereka secara langsung. Dalam hal seleksi dan penempatan khususnya tenaga honorer akan dilakukan secara terbuka dengan beberapa persyaratan yang ditentukan pihak sekolah seperti jabatan yang akan diisi dan detail keterampilan yang dibutuhkan, jika peserta seleksi lulus mereka akan ditempatkan sesuai dengan minat dan bakat mereka agar guru ataupun karyawan tersebut merasa lebih termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Pengembangan dan pelatihan lebih berfokus kepada pelatihan *off the job training* yang merupakan pelatihan yang berfokus dilakukan diluar lokasi kerja dimana pihak sekolah akan mengutus guru yang sesuai dengan materi pembelajaran yang dilaksanakan dinas pendidikan, selain itu juga dilakukan melalui pelaksanaan KKG tingkat kecamatan hal tersebut dilakukan dengan maksud meningkatkan profesionalisme guru. Selanjutnya penilaian kinerja dilakukan dengan dua cara yaitu standar yang ditetapkan oleh pemerintah dengan aspek penilaian berdasarkan skor yang memiliki batas minimal yang harus dilampaui oleh tenaga pendidik dalam periode jangka waktu tertentu sedangkan cara lain yaitu berdasarkan

metode penilaian secara langsung melalui kunjungan kelas, hasil dari kedua metode penilai tersebut nantinya akan menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah terhadap kinerja guru dan karyawannya. Dalam memberikan kompensasi terhadap kinerja pegawainya pihak sekolah memberikannya secara langsung sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawainya dalam jangka waktu satu bulan, disampingkan kompensasi pokok tersebut pihak sekolah juga memberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk bonus atas keterlibatan pegawai tersebut dalam sebuah event acara termasuk hak pegawai setiap tahun seperti THR, nilai yang diberikan pihak sekolah berbeda-beda sesuai dengan tingkat jabatan dan kualifikasi seseorang. Selanjutnya pemutusan hubungan kerja, program pemutusan hubungan kerja dapat terjadi jika seorang pegawai tidak mampu memenuhi kualifikasi tingkat prestasi yang dibutuhkan ataupun pegawai tersebut melakukan pelanggaran berat yang mencederai nama baik lembaga, akan tetapi disamping hal itu dalam keadaan khusus pihak pegawai juga memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja dengan beberapa alasan kondisi tertentu seperti yang terjadi di SDN No 35 Maccini Baji dimana seorang guru mengajukan pemberhentian bertugas melalui kesepakatan bersama dengan pihak sekolah setelah dirasa telah berusia lanjut sehingga menghambat produktifitas dalam mengajar.

2. Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar

Strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji harus menjadi perhatian utama pihak sekolah disamping meningkatkan sumber daya manusia. Agar proses dalam mewujudkan peningkatan kualitas pendidikan berjalan perlu strategi-strategi yang jitu dan harus dilaksanakan secara optimal mungkin dalam proses belajar-mengajar itu sendiri. Berdasarkan temuan penelitian tentang upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan berdasarkan konsep input, proses dan output dalam manajemen.

Upaya pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji dalam meningkatkan input atau sumber daya yang dalam hal ini adalah guru yaitu dengan menciptakan tenaga pendidik yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, guru yang profesional merupakan tenaga pendidik yang memiliki keterampilan yang baik serta memiliki segudang pengalaman yang luas dibidangnya, dengan kata lain guru yang profesional dituntut memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang pembelajaran sehingga mampu memenuhi tugas dan fungsinya secara maksimal, guru yang profesional diharapkan memiliki keterampilan yang akan selalu relevan dengan perkembangan zaman termasuk penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, hal tersebut dapat dilakukan dengan guru di SDN NO 35 Maccini Baji mengikuti pelatihan keterampilan, workshop ataupun seminar yang dilakukan diluar sekolah.

Peningkatan kualitas pendidikan juga perlu adanya dukungan dari masyarakat disekitar lingkungan sekolah sebagai penunjang dalam proses manajemen menuju peningkatan kualitas pendidikan, untuk itu kepala sekolah merancang strategi promosi dalam melakukan proses perekrutan, hal ini dilakukan secara khusus dikarenakan masih kurangnya siswa yang mendaftar diawal semester, program yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memasang spanduk mengenai pembukaan semester baru yang disertai visi dan misi sekolah di tempat yang strategis agar lebih banyak menjangkau masyarakat umum. Selain itu pihak sekolah juga melakukan promosi dengan terus mendorong para siswanya untuk selalu berprestasi secara akademik dalam bidang pembelajaran yang diajarkan di sekolah serta kegiatan non akademik seperti lomba baik dilingkungan sekolah maupun luar sekolah dan kegiatan ekstrakurikuler sebagai pembinaan minat dan bakat para siswa, hal-hal tersebut dilakukan pihak sekolah agar membuat citra dan nama baik sekolah menjadi lebih baik, citra sekolah yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah sehingga membuat para orang tua wali calon siswa tidak akan ragu menyekolahkan anaknya di SDN no 35 Maccini Baji.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya yaitu dengan membuat susana dan kenyamanan pembelajaran melalui peningkatan sarana dan prasarana sebagai faktor pendukung agar dapat berjalan secara maksimal, keadaan sarana dan prasarana di SDN No 35 Maccini Baji masih dianggap kurang memadai, walaupun penyediaan ruang kelas

sudah cukup baik akan tetapi media dan alat yang dibutuhkan dalam membantu proses belajar-mengajar masih kurang dalam hal kelengkapan hal ini dapat terlihat pada kurang pasokan buku pembelajaran dan kurangnya buku yang ada diperpustakaan, permasalahan sarana dan prasarana ini terjadi karena minimnya anggaran yang dimiliki sekolah sehingga peningkatan sarana dan prasarana berjalan cukup lambat.

Adapun upaya strategi selanjutnya yang dilakukan yaitu melaksanakan evaluasi, evaluasi dilakukan untuk mengetahui hasil dari proses perencanaan yang dilakukan lalu mencari hal yang menjadi hambatan dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan mengoreksi hambatan tersebut agar tidak terulang lagi dimasa yang akan datang, adapun bahan evaluasi yang harus menjadi fokus utama seperti pembaharuan sumber daya manusia karyawan dan staff karena masih kurangnya tenaga karyawan dan staff seperti tidak adanya staff yang bertugas diperpustakaan, selain itu peningkatan sarana dan prasarana juga sangat penting dengan menambah buku pembelajaran dan buku referensi sebagai penunjang pembelajaran serta lapangan olahraga yang lebih memadai dan luas dan penambahan ruang kesehatan, hal tersebut dilakukan sehingga peningkatan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji akan lebih terwujud dan menghasilkan output yang optimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan secara mendalam dan menyeluruh tentang “ Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar “ akhirnya penulis mengambil suatu kesimpulan. Adapun uraian kesimpulan tersebut sebagai berikut.

1. Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting oleh kepala sekolah SDN No 35 Macini Baji Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga harus dijalankan sebaik mungkin. Adapun proses manajemen sumber daya manusia yang ada di SDn No 35 Maccini Baji kabupaten takalar adalah : (1) melakukan proses perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan melibatkan semua pihak yang terakit. (2) Melakukan perekrutan dan seleksi secara eksternal melalui dinas pendidikan dan internal untuk tenaga tambahan. (3) Menempatkan posisi karywan sesuai dengan minat dan bakat agar dapat berkerja secara maksimal. (4) Mengadakan pelatihan agar keterampilan guru dan karywan semakin meningkat. (5) Melakukan penilaian kinerja guru dan karyawan yang dilakukan dalam jangka waktu satu semester. (6) Mengapresiasi kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi serta bonus tergantung jabatan dan kualifikasinya. (7) Melakukan pemutusan hubungan kerja saat melakukan kesalahan fatal ataupun berdasarkan pengambilan keputusan bersama.

2. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan hal yang wajib dilakukan oleh lembaga pendidikan sekolah. Dalam upaya agar dapat mewujudkan hal tersebut perlu adanya strategi yang diambil kepala sekolah sebagai pimpinan manajerial. Adapun strategi yang digunakan kepala sekolah SDN No 35 Maccini Baji adalah pertama meningkatkan profesionalisme guru guru yang profesional merupakan tenaga pendidik yang memiliki keterampilan yang baik serta memiliki segudang pengalaman yang luas dibidangnya, hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan diluar kerja seperti diklat ataupun seminar. Selanjutnya promosi perekrutan siswa dengan mendorong keterlibatan masyarakat melalui iklan promosi melalui spanduk yang memaparkan visi dan misi serta meningkatkan prestasi akademik dalam bidang pembelajaran serta prestasi non akademik lewat lomba dan kegiatan ekstrakurikuler sesuai minat dan bakat agar menarik perhatian masyarakat sehingga tertarik bergabung dengan pihak sekolah. Selanjutnya meningkatkan sarana dan pra-sarana sebagai penunjang proses pembelajaran. Terakhir yaitu melakukan evaluasi, dengan melakukan evaluasi pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta langkah selanjutnya yang akan diambil untuk mengatasi kegagalan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas mengenai “ Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia Di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar “ izinkan penulis memberikan beberapa saran yang diajukan sebagai berikut.

1. Bagi pimpinan manajerial kepala sekolah SDN No 35 Maccini Baji hasil dari penelitian yang dilakukan penulis dapat menjadi bahan dan sumber refrensi mengenai pentingnya implementasi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pendidikan, kepala sekolah juga harus mengupayakan kelengkapan sarana-prasarana agar dapat menunjang proses pembelajaran.
2. Bagi tenaga pendidikan dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan diwajibkan untuk mengikuti pembinaan, pelatihan serta evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya sebagai seorang guru.
3. Bagi insitusi dinas pendidikan kabupaten takalar hendaknya memberikan perhatian lebih dan melakukan evaluasi terhadap sekolah dasar yang ada di kabupaten takalar terutama dalam hal pembiayaan anggaran seperti dana bos agar dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan.
4. Bagi peneliti yang lain, hendaknya penelitian sederhana ini dapat lebih dikembangkan lagi dengan model dan pembahasan yang jauh lebih mendalam, yang berdasarkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, M.AP (2017) *Dasar – Dasar Manajemen*. Cetakan 1. CV Cita Intarans Selaras. Malang.
- Ambar Teguh, Sulitiyani (2003), Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga Jakarta.
- Dr. H. Suhadi Winomoto, m. Pd (2020) *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi Dalam Aktivitas Manajerial di Sekolah atau Madrasah*. Cetakan 1. LKIS Yogyakarta.
- Dr. Rahmat Hidayat MA, Dr Abidillah S.Ag, M.Pd . *Ilmu Pendidikan : Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI) Medan 2019.
- Dr. Fahrinda Nugrani, M.Hum (2014). *Metode Penelitian kualitatif*. Surakarta.
- Epon Ningrum (2009) *Pengembangan Manajemen Sumber Daya manusia Bidang Pendidikan*. Journal Gea Vol 9 No 1. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Prof. Dr Soekidjo Notoadmoditjo (2003) *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Cetakan Ketiga. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Hashibuan Melayu S.P (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Akasara Jakarta.
- Lidya Septiani, Siti Fatimah, Suciana Nur Sabilah (2021) *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Di SD Negeri 4 Cipeujeuh Wetan*. Prosiding FKIP Vol 3 No 1. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- Made Pirdata (2011). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Edisi revisi. Rineka Cipta Jakarta.
- Marbawi Adamy, SE, MM (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikusella.
- Rivayanti, Yasir Arafat, Yenny Puspita (2020) *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru*. Journal of Inovation in Teaching and Instructional Media. Universitas PGRI Palembang.
- Rohiat (2010) *Manajemen Sekolah*. PT Refika Adakarya. Bandung.
- Rokhmaniyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas di Sekolah dasar*. Journal Riset Pedagogik Vol 1 no 1. Universitas sebelas Maret.
- Sedemayanti (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Penerbit PT Refika Aditama Bandung.

SN Diknasmen PNPB Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Solehan (2014). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim*. Journal Conciencia . Volume XIV No. 2 . Universitas Negeri Raden Fatah Palembang.

Sugiyono (2016). *Manajemen Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Susanti (2014). *Penting nya MSDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan* . CV Pradana Media. Jakarta.

Undang – Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Wijayanti (2008). *Manajemen* / Irene Diana Sari Wijayanti, SE., MM. Penerbit Mitra Cendekia. Yogyakarta.



LAMPIRAN SKIRPSI

1. Proses Wawancara

➤ Draft Wawancara

No.	Pertanyaan	Coding
1.	Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia di sekolah ini dilakukan	Sy, Hs, Ma
2.	Bagaimana cara pihak sekolah dalam melakukan proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia	Sy, Nu, Rs
3.	Setelah melakukan seleksi dan bagi pelamar yang lolos bagaimana proses penempatan seseorang terhadap pegawai yang terpilih tugas barunya.	Sy, Rs, Nu, Ha
4.	Bagaimana proses pelatihan guru berjalan, dan pelatihan apa saja yang pernah di ikuti para guru di sekolah ini	Nu, Has
5.	Bagaimana proses penilaian kinerja berjalan, apa saja yang menjadi indikator penilaiannya	Sy, Ma, Nu
6.	Kompensasi merupakan hak semua pekerja, bagaimana cara sekolah memberikan penghargaan kompensasi terhadap pegawai di sekolah ini, dan jenis kompensasi apa saja yang diberikan pihak sekolah.	Rs, Ha, Nu
7.	Bagaimana sikap pihak sekolah mengenai pemutusan hubungan kerja, apa pernah terjadi pemutusan hubungan kerja di sekolah ini.	Rs, Sy, Nu
8.	Dalam meningkatkan kualitas pendidikan langkah strategi apa saja yang diambil oleh bapak kepala sekolah.	Sy
9.	Untuk meningkatkan profesionalisme guru, bagaimana pihak sekolah menghadapi permasalahan tersebut.	Sy, Ma, Nu
10.	Bagaimana proses perekrutan para siswa	Sy, Ha, Ma
11.	Dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik apa saja langkah yang diambil pihak sekolah	Ha, Rs, Ro
12.	Bagaimana keadaan sarana dan prasarana di SDN No 35 Maccini Baji apakah sudah memadai	Nu, Ha, Rs

3.	Bagaimana proses evaluasi dilakukan oleh pihak sekolah	Sy, Ha, Nu
----	--	------------

➤ Hasil Wawancara

No	Pembahasan	Coding	Hasil Wawancara
1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia	Sy, Hs, Ma	- Dalam proses perencanaan sumber daya manusia saya sebagai kepala sekolah selalu melakukannya di awal tahun ajaran lewat rapat khusus dengan para guru tentang proses perencanaan sumber daya manusia. Dengan lebih banyak yang berpartisipasi maka akan lebih banyak usulan yang masuk - Bapak kepala sekolah syaruddin selalu melakukan proses perencanaan sumber daya manusia di awal tahun ajaran dan selalu mengundang para guru sehingga dapat memberikan usulan dan membuat keputusan secara bersama-sama. Kerja sama yang baik antara semua pihak yang terkait di lingkungan sekolah memungkinkan untuk mencapai tujuan bersama menjadi lebih maksimal. - Perencanaan sumber daya manusia yang utama bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan memang seharusnya menuntut keterlibatan semua pihak, dan jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan atau mengalami kegagalan itu akan menjadi tanggung jawab kita semua
2.	Perekrutan Dan Seleksi Sumber daya Manusia	Sy, Nu, Rs	- Dalam proses perekrutan di sediakan oleh dinas pendidikan untuk yang bergelar PNS sedangkan untuk tenaga seperti guru honorer kita lakukan secara mandiri melalui proses seleksi dalam memilih calon pegawai yang diinginkan - Dalam proses perekrutan tenaga honorer pihak sekolah akan menentukan lebih dulu tentang jabatan yang sedang kosong atau yang ingin di isi oleh calon pelamar lalu menentukan syarat-syarat seperti minimal

			S1, ipk, sikap, keterampilan serta pengalaman, setelah diperiksa dan dirasa lebih dari mampu memenuhi syarat akan diarahkan untuk melakukan test seleksi dan wawancara sebelum diterima sebagai pegawai sekolah Prosedur perekrutan itu dimulai dari melihat posisi yang kosong yang dibutuhkan sekolah, menyampaikan berita soal perekrutan ke masyarakat bisa juga lewat media sosial, mengadakan seleksi dan wawancara lalu jika terpilih akan diberikan penempatan yang sesuai dengan yang dibutuhkan
3.	Penempatan	Sy, Rs, Nu, Ha	- Untuk proses penempatan dilihat dulu posisi yang kosong lalu jika minat dan bakat tenaga pendidik dirasa sesuai dengan posisi tersebut maka kami tidak akan ragu untuk menetapkan posisi tersebut kepada tenaga pendidik yang bersangkutan - Dalam proses penempatan yang dilihat sebagai hal utama yaitu minat dan bakat yang dimiliki serta hal yang cukup penting diperhatikan menurut saya yaitu seperti kemampuan bekerja sama dengan tenaga pendidik serta karyawan lain, dikarenakan kita bekerja di tempat yang sama tentunya akan saling terkait - Proses menentukan penempatan di SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar biasanya perihal kelas mana yang akan diajar atau bahkan penunjukan sebagai wali kelas murid sesuai dengan kemampuan dan keinginan guru yang bersangkutan, biasanya penentuan wali kelas ini dilakukan saat rapat di awal semester - Dalam proses penempatan biasanya ada yang melalui proses magang, guru sementara dan ada juga yang ditunjuk secara langsung, posisi yang di isi pastinya akan sesuai dengan minat dan bakat
4.	Pelatihan Sumber daya Manusia	Nu, Has	- Untuk pelatihan bagi guru di lingkungan sekolah tidak sering dilaksanakan karena rata-rata guru sudah sarjana lengkap. Tapi jika ada program pelatihan dari Dinas Pendidikan sekolah mewajibkan guru-guru untuk ikut biasanya yang berhubungan dengan peningkatan kualitas guru, selain kita juga selalu mengikuti KKG tingkat kecamatan - Pelatihan guru yang sering dilakukan lebih banyak terjadi diluar sekolah melalui program pelatihan yang dibuat dinas pendidikan lalu pihak sekolah akan mengirim seorang guru yang mewakili sekolah, materi

			yang biasa diberikan itu seperti meningkatkan keterampilan guru, public speaking dan juga pengelolaan dana bos, diluar itu juga ada pelatihan dengan mengikuti seminar ataupun KKG sesama guru sekolah dasar yang ada di kecamatan Sandrobone
5.	Penilaian Kinerja	Sy, Ma, Nu	• Penilaian kerja bagi guru yang berstatus PNS dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah melalui PKG dengan prinsip yang diinginkan pihak sekolah seperti prestasi kerja, kesetiaan dan bertanggung jawab, kejujuran selama bekerja, kedisiplinan serta kerja sama. Selain itu penilaian kinerja juga dilakukan dengan supervisi (kunjungan kelas) yang dilakukan beberapa kali selama satu semester dengan memperhatikan proses pembelajaran, sarana dan pra sarana serta keadaan para siswa. • Dalam rapat awal di semester awal bapak kepala sekolah sudah menjelaskan bahwa akan melakukan supervisi kunjungan ke kelas untuk melakukan proses penilaian kinerja secara periodik, untuk itu kita para guru harus selalu bersiap dan mempertahankan profesionalisme setiap waktu dalam mengajar • Penilaian melalui kunjungan supervisi di kelas cukup bermamfaat bagi para guru sehingga dapat mengetahui apa saja kekurangan dalam hal proses belajar-mengajae dikelas sehingga dapat menjadi motivasi dan sebagai bahas evaluasi agar menjadi guru yang lebih baik lagi untuk sekolah dan para siswa-siswi
6.	Kompensasi	Sy, Ha, Nu	• Kami dari pihak sekolah akan memberikan kompensasi berupa uang secara tunai kepada guru dan karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu kita juga memberikan kompensasi sampingan dalam bentuk THR, biaya transportasi dan bonus dalam keterlibatan dalam sebuah event • Kompensasi dan insentif yang diberikan kepala sekolah sesuai dengan harapan saya bahkan lebih baik yang kemarin, gaji diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baik itu PNS maupun untuk tenaga honorer, selain itu juga biasanya ada bonus yang memilih mengambil tugas lebih yang diberikan sekolah seperti saat guru ekstrakurikuler dan bonus hari raya • Nilai kompensasi yang diberikan pihak sekolah

			alhamdulillah sudah naik khususnya untuk tenaga honorer dimana dulu hanya 150.000 perbulan sekarang naik menjadi 500.000 perbulan. Dan untuk guru yang berstatus PNS dan tersertifikasi alhamdulillah sudah di atas UMK Kabupaten takalar
7.	Pemutusan Hubungan Kerja	Rs, Sy, Nu	• Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian harus dilakukan secara berhati-hati dan hanya akan dilakukan jika ada guru ataupun karyawan yang melakukan pelanggaran berat sehingga harus menerima konsekuensi dari tindakannya • Mengenai pemutusan hubungan kerja guru dan karyawan disini biasanya diberhentikan bukan karena melakukan kesalahan tapi lebih dikarenakan sudah berusia lanjut dan pihak tersebut yang meminta untuk berhenti secara langsung. Selama jabatan saya sebagai kepala sekolah alhamdulillah belum ada yang di PHK cuma ada satu yang pernah mengajukan surat pengunduran diri karena masalah usia • Belum ada kasus pelanggaran berat sampai ada yang terkena pemecatan, selama masa jabatan bapak kepala sekolah yang sekarang, hanya ada yang pensiun yaitu ibu santi yang telah bertugas selama 23 tahun disekolah ini
8.	Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan	Sy	• Strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji berfokus kepada bagaimana meningkatkan kualitas profesionalisme guru, meningkatkan jumlah murid melalui promosi yang efektif melalui peningkatan prestasi akademik dan non akademik serta meningkatkan sarana dan prasarana yang ada karena harus diakui sarana dan prasarana disini masih belum cukup memadai, dan terakhir itu melakukan evaluasi terhadap semua program yang telah berjalan jika ada kekurangan harus segera dibenahi.
9.	Meningkatkan Profesionalisme Guru	Sy, Ma, Nu	• Untuk meningkatkan profesionalisme guru kami terus mendorong agar para guru mengikuti pelatihan yang mendukung untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk membantu menunjang pembelajaran dikelas dan tidak hanya bergantung pada media cetak, walaupun harus diakui masih banyak yang kesulitan menggunakan teknologi dikarenakan beberapa guru masih banyak yang kurang paham penggunaannya. • Tentunya wajib mengikuti pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan

			utamanya dalam proses belajar mengajar, dalam pemamfaat teknologi berjalan kurang maksimal selain dikarenakan masih banyak yang belum bisa sepenuhnya, alat untuk menunjang pembelajaran yang disediakan sekolah masih belum memadai Seorang guru berkewajiban untuk meningkatkan kualitas dirinya untuk itu kita sebagai guru banyak mengikuti pelatihan yang dilakukan diluar sekolah melalui pleatihan yang dilaksanakan dinas pendidikan, diklat, seminar ataupun kelompok kerja guru (KKG), sedangkan pembinaan yang dilakukan di sekolah berkisar seperti yang pernah disebutkan yaitu penilaian kinerja melalui supervisi kunjungan kelas atau juga terkadang dilakukan lewat pertemuan individual
10.	Perekrutan Melalui Promosi	Sy, Ha, Ma	- Partisipasi masyarakat dalam proses penerimaan siswa baru menurut saya masih belum berjalan maksimal karena jumlah siswa yang diterima setiap semester belum terlalu banyak dan hanya terfokus di dusun maccini baji dan ujung baji saja untuk itu kita melakukan promosi dalam proses penerimaan siswa baru - Dalam proses perekrutan calon siswa kami biasanya memasang spanduk setiap tahun penerimaan siswa baru yang mengenalkan program visi dan misi SDN No 35 Maccini Baji serta berusaha agar lebih dikenal masnyarakat khususnya disekitar desa Ujung Baji dengan mengikutsertakan siswa kami untuk mengikuti kegiatan diluar sekolah seperti lomba-lomba yang berhubungan dengan akademik sehingga bisa menjadi alasan agar orang tua siswa memilih untuk menyekolahkan anaknya disekolah kami - Kegiatan promosi dilakukan dengan penyebaran informasi secara langsung ke masyarakat ataupun juga lewat media sosial, juga kita biasa melakukan event khusus seperti kemarin yaitu pesantren kilat saat bulan ramadahan dan juga ada lomba seperti lomba mengaji, menghapal surah – surah pendek dan adzan
11.	Meningkatkan Prestasi akademik dan non akademik	Ha, Rs, Ro	- Berprestasi secara akademik dan non akademik dilakukan dengan mengikutsertakan siswa ke dalam lomba baik yang diluar dan didalam sekolah, hal dilakukan untuk kebaikan siswa itu sendiri agar bisa menjadi lebih percaya diri dengan tampil di tempat umum dan meningkatkan keterampilan individu - Dengan mengikutsertakan siswa untuk berpartisipasi ke mengikuti lomba bisa bermamfaat secara individu

			bagi para siswa untuk mendapatkan pengalaman dan juga dapat mengasah keterampilan sedangkan secara umum siswa yang berprestasi melalui lomba juga dapat mengangkat nama baik sekolah kita Kami selalu berusaha mendorong para siswa agar berprestasi secara akademik dan non akademik. Dari segi akademik dinilai berdasarkan seberapa baik pemahaman mereka terhadap materi pembelajaran yang diberikan dengan menggunakan sistem ranking untuk menentukan juara kelas. Sedangkan non akademik bisa didapatkan melalui lomba atau kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat dan minat para siswa. Adapun sebagai bentuk penghargaan dari pihak sekolah akan diberikan hadiah di akhir semester bagi siswa-siswi berprestasi.
12.	Meningkatkan Sarana Dan Pra Sarana	Nu, Ha, Rs	- Untuk menunjang proses pembelajaran agar berjalan dengan efektif dibutuhkan sarana dan pra sarana sebagai alat yang melengkapi untuk menunjang proses pembelajaran agar dapat membantu menaikkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji - Kurangnya sarana dan prasarana bisa menghambat proses peningkatan kualitas karena alat sebagai media yang seharusnya dapat membantu pembelajaran kurang optimal, sebagai guru saya cukup mengeluhKN seperti tidak adanya alat peraga praktek dan bahan ajaran berupa buku masih belum mampu mencukupi kebutuhan yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran - Sarana dan prasarana yang lengkap akan sangat membantu proses pembelajaran agar berjalan lebih baik dan nyaman. Walaupun sarana dan prasarana di SDN No 35 Maccini Baji mungkin belum bisa dikatakan memadai tapi selalu menjadi harapan kami melalui program yang direncanakan agar peningkatan sarana dan pra sarana ini menjadi fokus utama juga sehingga membantu dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji
13.	Melakukan Evaluasi	Sy, Ha, Nu	Setelah direncanakan program yang kita bangun yang dilakukan secara bersama-sama dengan semua pihak yang terkait diawal semester. Sebagai tindak lanjut akan diadakan rapat lagi sebelum semester barakhir untuk mendiskusikan sejauh mana hasil dari program perencanaan diawal dan masalah-masalah apa saja yang muncul serta bagaimana cara mengatasi permasalahan tersebut

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• Kita pihak sekolah SDN No 35 Maccini Baji selalu melakukan evaluasi terhadap program-program perencanaan pendidikan selama satu semester lalu melakukan evaluasi sebagai tindak lanjut terutama yang berhubungan dengan tujuan bersama yaitu peningkatan kualitas pendidikan di SDN No 35 Maccini Baji• Sekolah kita tentunya selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan program yang telah disusun bersama, evaluasi yang dilakukan yaitu sebagai langkah lanjutan terhadap program sebelumnya baik yang dirasa berhasil atau adanya kegagalan, hal ini akan terus dilakukan agar tujuan peningkatan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional dapat terjadi. |
|--|--|--|



2. Dokumentasi

➤ SDN No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar



➤ Suasana Proses Pembelajaran



➤ Proses Wawancara





3. Surat Izin dan Balasan Penelitian


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 E-mail: lp3munismuh@ptm.com

27 Ramadhan 1443 H
 28 April 2022 M

Nomor : 1726/05/C.4-VIII/IV/40/2022
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Bupati Takalar
 Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas
 di –
 Takalar

بسم الله الرحمن الرحيم
 Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 19/05/A.2-H/143/2022 tanggal 28 April 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

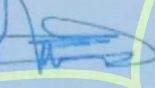
Nama : ISWANTO NAJAMUDDIN
 No. Stambuk : 10572-1146118
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:

"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Sumber Kualitas Pendidikan di SDN No.35 Maccini Baji Kabupaten Takalar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 10 Mei 2022 s/d 10 Juli 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

الشهاده
 Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

04-22



**PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jl. Jenderal Sudirman No.28 Telp. (0418) 323291 Kab. Takalar

Takalar, 11 Mei 2022

Nomor : 210/IP-DPMPTSPKTRANS/V/2022
Lamp. : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah SDN No.35 Maccini Baji
Kab. Takalar
Di-
Takalar

Berdasarkan Surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor: 1726/05/C.4-VIII/IV/40/2022 tanggal 28 April 2022 perihal Izin Penelitian dan Surat Rekomendasi Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Takalar Nomor: 070/210/KKBP/V/2022 tanggal 10 Mei 2022, dengan ini disampaikan halwa:

Nama	ISWANTO NAJAMULHID
Tempat, Tanggal Lahir	Takalar, 21 November 2000
Jenis Kelamin	Laki-laki
Pekerjaan/Lembaga	Mahasiswa UIN AL-ISLAM Makassar
Alamat	Jl. Kubei dg. Tera Kel. Desa Kalabirang Kec. Pattallassang Kab. Takalar

Bermaksud akan mengadakan penelitian di kantor/instansi/wilayah kerja Bapak/Ibu dalam Rangka Penyusunan Makalah dengan judul:

"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN SUMBER KUALITAS PENDIDIKAN DI SDN NO.35 MACCINI BAJI KABUPATEN TAKALAR"

Yang akan dilaksanakan : 10 Mei s.d 10 Juli 2022
Penyikut / Peserta :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan dimaksud kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Takalar, Upt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Takalar ; Penelitian tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku ;
2. Menatuhi semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan Adat Istiadat setempat ;
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil *Skripsi* kepada Bupati Takalar, Upt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Takalar ;
5. Untuk pemberitahuan penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata perancang tidak menatuhi ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan kepada saudara untuk diteliti dan sepeleanya.

RIZKI, S.Sos., M. Si

Pamatur Pembina Tk. I

NIP. 19731220 200003 1 009

Tembusan : disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Takalar di Takalar (sebagai laporan);
2. Kepala Kantor Kesbangpol Kab. Takalar di Takalar;
3. Kepala Bapelitbang Kab. Takalar di Takalar;
4. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
5. Peringgal;

4. Surat Keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Tlp (0411) 866972, 881593, Fax (0411) 865588



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Iswanto Najamuddin

NIM : 105721146118

Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	0 %	25 %
3	Bab 3	0 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 11 Agustus 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Hum., M.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



Iswanto Najamuddin panggilan iwan lahir di kabupaten takalar pada tanggal 21 November tahun 2000 dari pasangan suami istri Najamuddin dg Naja dan Ibu Rahmawati dg Ne'nang. Peneliti merupakan anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti bertempat di Jln Kubeuwi dg tutu Kecamatan Pattalasang, Kabupaten Takalar, Sulawesi

Selatan. Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SD 35 Maccini Baji lulus pada tahun 2012, SMPN 1 Mappakasunggu lulus pada tahun 2015, SMA Negeri 3 Takalar lulus pada tahun 2018, dan pada tahun 2018 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN