J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Di Sekolah Dasar Negeri 2 Sidomakmur Kabupaten Ogan Komering Ilir

Agus Purwanto[1], Bukman Lian[2], Nuril Furkan[3]
[1,2,3] Universitas PGRI Palembang
E-mail: aguspurwanto170875@gmail.com

Article History:
Received: 31 Januari 2025
Revised: 13 Maret 2025
Accepted: 20 Maret 2025

Keywords: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Belajar Siswa, Sekolah Dasar Negeri 2 Sidomakmur.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap prestasi belajar siswa di Sekolah Dasar Negeri 2 Sidomakmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen SDM yang efektif berdampak signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa adalah: (1) pengembangan SDM, (2) motivasi kerja guru, (3) lingkungan kerja, dan (4) pengawasan evaluasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas Manajemen SDM guna meningkatkan prestasi belajar siswa.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi yang memiliki nilai paling penting dan strategi untuk dimiliki oleh suatu bangsa, maka tidak heran diberbagai negara tata kelola pendidikan terus menerus dan berkelanjut dilakukan perubahan-perubahan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, struktur budaya, dan tatanan kehidupan umat manusia agar tata kelola pendidikan dapat mengimbangan perubahan tersebut dan menjadi cara yang tepat dalam mengantisipasi setiap perubahan.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional pada Pasal 3 menyebutkan Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Lembaga pendidikan merupakan tempat di mana peserta didik menghabiskan waktunya untuk belajar berbagai ilmu pengetahuan. Berbagai ilmu tersebut diterima melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional bahwa pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa dalam kegiatan pembelajaran yang sebenarnya terdapat interaksi antara peserta didik dan pendidik. Interaksi ini dipahami sebagai sebuah interaksi yang terjadi secara langsung.

Artinya pendidik dan peserta didik bertemu secara langsung di satu ruangan, di mana pendidik berupaya untuk menyampaikan materi, dan peserta didik berupaya untuk memahami apa yang disampaikan oleh guru. Sehingga melalui serangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran tersebut, tujuan dari pembelajaran yakni meningkatnya kemampuan kognitif, psikomotorik dan afektif peserta didik dapat tercapai (Werdiningsih, 2021)

Pemanfaatan dan peningkatan Sumber Daya Manusia ditujukan bukan saja untuk meningkatkan mutu manusia secara individual seperti peningkatan kesehatan dan pendidikan, akan tetapi ditujukan pada peningkatan kinerja yang efektif dan efisien serta menjadi tenaga kerja yang memiliki produktifitas yang tinggi dan meningkatnya komitmen terhadap organisasinya. Untuk mencapai sasaran tersebut makamutu Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan melalui peningkatan nilai tambah yang bersumber dari manusia itu sendiri baik melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Dengan demikian aspek Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan harta yang sangat berharga dalam rangka meningkatan kinerja, komitmen dan produktifitas dari staf itu sendiri dan sangat dimungkinkan secara bersama – sama dengan staf yang lain akan mampu meningkatkan kinerja suatu organisasi (Lian, 2017:2).

LANDASAN TEORI

Menurut Suparno Sudarwan Danim dalam (Hidayat, 2021) mengatakan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Di sini seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efesien. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi menurut Tunggal dan T. Hani Handoko dalam (Mustamim et al., 2020:276).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas diperlukan manajemen pendidikan yang dapat memobilisasi segala sumber daya pendidikan. Melihat dunia pendidikan ibarat suatu industri yang perlu dikelola oleh komponen-komponennya secara efisien dan professional, agar menghasilkan komoditi yang bermutu tinggi serta dapat dipasarkan. Sekolah yang efektif akan dikelola dengan manajemen yang fungsional oleh kepala sekolah dengan memfungsikan secara bersama staf dan guru-guru dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan sekolah. Adapun tujuan sekolah dirumuskan dari visi dan misi sekolah yang dibuat bersama oleh kepala sekolah, guru-guru, pegawai. Dewan sekolah, orang tua murid, dan masyarakat (Khaeruman & Saleh, 2017:115).

Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan. SDM tersebut memiliki peran strategis utamanya dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan dari lulusan suatu lembaga pendidikan. Rektor, dekan, kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu instansi pendidikan. Mereka adalah SDM dalam lembaga pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan lembaga

dan peningkatan lulusan suatu instansi pendidikan(Nuraeni, 2019:125).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah umtuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Darmadi, 2013:153). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. (Satori & Komariah, 2013:23).

Pendekatan penelitian kualitatif, yaitu metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Menurut Creswell dalam (Lexy J, 2012) mengatakan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang penting untuk memahami suatu fenomena sosial dan perspektif individu yang diteliti. Pendekatan kualitatif juga merupakan yang mana prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang secara tertulis ataupun lisan dari prilaku orang-orang yang diamati (Wahyani, 2013:20).

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan unyuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengambilan data dilakukan, secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi(Sugiyono, 2015) Metode kualitatif menurut (Imam, 2013) lebih berdasarkan pada sifat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan (verstehen). Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami obyek yang diteliti secara mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya ManusiaKepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi disatuan pendidikan memiliki keweangan untuk mengatur dan mengelola tata laksana organisasi agar berjalan sesuai dengan fungsinya, maka dalam implementasinya kepala sekolah harus mengetahui, mengerti dan memahami tentang manajemen pendidikan karena berurusan dengan penyelenggaraan pendidikan. Menurut ”W” selaku kepala SD Negeri 2 Sidomakmur bahwaPembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
Salah seorang guru SD Negeri Sidomakmur ”P” mengatakan:

> Di sekolah ini kepala sekolah telah berperan sangat baik dalam manajemen disekolah. Peran sebagai Manajer Pendidikan, Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengatur dan mengelola seluruh aspek operasional dan akademik di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengarahkan visi dan misi sekolah, mengawasi proses pembelajaran, memastikan pelaksanaan kurikulum, serta mendukung pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu, kepala sekolah

> juga berperan dalam mengelola anggaran, memfasilitasi komunikasi dengan orang tua, dan menjalin kemitraan dengan komunitas. Kepala sekolah melaksanakan kegiatan manajemen pendidikan sesuai dengan kebutuhan atau situasi misalnya ketika ada penerimaan peserta didik baru (PPDB) kepala sekolah melaksanakan kegiatan manajemen pendidikan pada aspek manajemen peserta didik dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yang sesuai dengan yang terjadi di sekolah, peran nya cukup aktif selama ini ya..... bisa dikatakan kepala sekolah memahamilah manajemen pendidikan itu kalo tidak memahami mana mungkin beliau ikut dalam kegiatan tersebut. (wawancara tanggal. 15 Juli 2024).

Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang ada di SD Negeri 2 Sidomakmur sesuai dokumen pada bagian kegawaian tidak terlalu banyak seperti yang dikatakan ”W” Kepala SD Negeri 2 Sidomakmur yang menjelaskan kondisi guru dan tenga kependidikan sebagai berikut:

> Jumlah disekolah ini tidak banyak karena rombongan belajarnya sedikit untuk guru PNS sebanyak 6 orang dan guru honor 1 orang dan jumah tenaga tata usaha 2 orang (pegawai administrasi dan petugas perpustakaan) memang sekolah ini sangat terbatas gurunya karena tadi disesuaikan dengan rombongan belajar walaupun guru ada dua kategori yangni guru kelas dan guru mata pelajaran. (wawancara tanggal. 12 Juli 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SD Negeri 2 Sido Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumen yang peroleh peneliti selama kegiatan penelitian maka peneliti melakukan analisis data tersebut sehingga dapat di ketahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sidomakmur Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai berikut:

perencanaan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan terkait manajemen sumber daya manusiaKepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di SD Negeri 2 Sidomakmur telah mengambil peran dalam manajemen pendidikan dengan melakukan kegiatan manajemen pendidikan seperti menerapkan kepemimpinan yang tranformatif dan partisipatif, mengarahkan visi, misi, dan tujuan sekolah, serta membangun budaya sekolah yang positif.melaksanakan manajemen kurikulum dengnan memastikan kurikulum yang diterapkan sesuai dengan standar dan relevan dengan kebutuhan siswa.mengelola sumber daya manusia meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk penempatan, pelatihan, dan evaluasi kinerja.mengelola anggaran, fasilitas dan perlengkapan sekolah melakukan pengembangan profesional, mengorganisir dan memfasilitasi pengembangan profesional bagi staf pengajar. evaluasi dan perbaikan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sekolah, serta menerapkan strategi untuk perbaikan berkelanjutan.

Pengelolaan sumber daya manusia di satuan pendidikan, sekolah dalam hal ini kepala sekolah melakukan kegiatan berupa:Menyusun analisis kebutuhan, menilai kebutuhan berdasarkan jumlah siswa, kurikulum, dan kegiatan sekolah, peramalan, memproyeksikan kebutuhan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan berdasarkan perkembangan sekolah, menyusun perencanaan strategis, mengembangkan rencana untuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan staf.menentukan kualifikasi yang dibutuhkan, serta distribusi tugas dan tanggung jawab

Pengelolaan sumber daya manusia di SD Negeri 2 Sidomakmur Kabupaten Ogan Komering Ilir menerapkan strategi yakni: a) rekrutmen proaktif, mengidentifikasi dan merekrut guru dengan kualifikasi yang sesuai, b) pengembangan professional, menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan guru, c) pemantauan kinerja, mengawasi kinerja guru dan memberikan umpan balik untuk perbaikan. Dampak dari pengelolaan Sumber daya manusia dalam konteks pretasi belajar siswa dapat dilihat dari: 1) kualitas pengajaran, 2) dukungan tenaga kependidikan, 3) ketersediaan sumber daya, 4) hubungan guru-siswa, sehingga langkah yang sudah dilakukan antara lain 1) pengembangan profesional guru, 2) rekrutmen berdasarkan kualitas, 3) evaluasi dan feedback, 4) kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan

Pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi duru dan pegawai dilakukan di SD Negeri 2 Sido makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat dijelaskan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan antara lain proses rekrutmen, pihak sekolah membuka pengumuman lowongan kerja, baik secara online maupun offline. proses seleksi meliputi tahap seleksi berkas, tes kemampuan (akademik dan praktikal), wawancara, dan mungkin observasi mengajar untuk posisi guru. Kriteria yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi antara lain kemampuan soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan, karena hal ini juga mempengaruhi lingkungan belajar di sekolah. Maka untuk menjamin transparansi dan penerapan akuntabilitas yang tinggi maka dilakukan dengan pola: 1) kebijakan terbuka, semua memiliki kesempatan yang sama dalm seleksi tersebut asal memenuhi syarat yang ditentukan lebih awa. 2) jaringan luas, menggunakan berbagai saluran atau kanal untuk penyebaran informasinya. Keragaman yang diperhatikan dalam proses rekrutmen dan seleksi antara lain gender, etnis, latar belakang budaya, dan kemampuan. pendekatan ini dapat memperkaya lingkungan sekolah dengan perspektif yang beragam dan dapat membantu menciptakan lingkungan yang inklusif bagi semua siswa. Ketika proses telah dilaksanakan pada akhirnya akan dilakukan evaluasi atas kinerja rekrutmen

Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan Masyarakat. Menurut (Supardi, 2019; Yusneli, 2023) bahwa pada dasarnya manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa manusia bukan hanya bagian unsur produksi, tetapi juga bagian yang mempunyai tujuan individu sebagai manusia. Dahulu manusia merupakan aset atau kekayaan utama organisasi, oleh karena itu harus dipelihara dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan manusia yang berdasarkan pada tiga prinsip dasar yaitu sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting dalam organisasi, keberhasilan sangat dimungkinkan apabila peraturan dan kebijakanaan serta prosedur saling berhubungan, kultur organisasi berasal dari organisasi itu sendiri.

Manajemen Sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah Guru. Guru adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak atau membimbing peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah. (Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993).

Peran utama dalam menjalankan pola manajemen sekolah terletak pada kepala sekolah

dan seluruh komunitas sekolah, baik secara bersama-sama maupun individu. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolah, menyikapi tentang peran, fungsi dan tanggungjawabnya, ia hendaknya memiliki komitmen yang tinggi atas pekerjaannya disamping profesional dan berdedikasi. Sehingga, ia dituntut untuk mampu melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan dan pemberdayaan kepada seluruh warga sekolah demi mencapai tujuan sekolah yang optimal. Meningkatkan prestasi belajar siswa tentunya dibutuhkan suatu manajemen pendidikan yang baik. Manajemen pendidikan yang baik itu tentunya mangacu pada fungsi-fungsi manajemen pendidikan itu sendiri. Manajemen pendidikan harus diterapkan dalam upaya penyelenggaraan pengelolaan sekolah dan kegiatan belajar mengajar, agar dapat berjalan secara terencana, sistematis, berkesinambungan dan mencapai tujuan yang telah diciptakan dalam hal ini siswa dapat mencapai prestasi akademik yang telah ditentukan, menurut Terry, Yusuf & Maliki dalam (Yusneli, 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen SDM terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu dalam organisasi, sehingga setiap individu mempunyai kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tentu saja juga berlaku pada sekolah sebagai suatu organisasi yang memiliki tujuan tertentu dan tercermin dalam visi, misi, dan tujuan sekolah.

Manajemen SDM melingkupi pemograman, pengorganisasian, advis, serta pengawasan aktivitas logistik, pengembangan, pemberian ganti rugi, pengintegrasian, perawatan serta pembebasan SDM buat menggapai tujuan lain orang, badan, serta warga. Manajemen SDM akrab kaitannya dengan pencabutan, penentuan, pengembangan, eksploitasi, serta perawatan SDM sesuatu badan buat menggapai bagus tujuan orang serta badan. Manajemen SDM berhubungan akrab dengan pengurusan individu-individu dalam badan, alhasil tiap orang memiliki partisipasi dalam pendapatan tujuan badan. Pastinya perihal ini pula legal untuk sekolah selaku badan yang mempunyai tujuan khusus yang terlihat dalam visi, tujuan, serta tujuan sekolah (Budiman et al., 2024:3)

Berdasarkan analisis data penelitian dapat dijelaskan bahwa hambatan dan solusi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sidomakmur Kabupaten Ogan Komering Ilir seperti hambatan internal meliputi guru, siswa, keterbatasan anggaran, dan lingkungan satuan pendidikan dan hambatan eksternal seperti keterlibatan orang tua dalam kegiatan pendidikan, variasi kemampuan siswa, kebijakan yang berlaku. Hal tersebut sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan (Budiman et al., 2024) menyimpulkan bahwa Penerapan manajemen sumber daya manusia yang bagus serta faktor-faktor yang pengaruhi kenaikan hasil anak didik di SMP Negeri 11 Cilegon amat berarti buat tingkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Kedudukan kepimpinan yang dicoba kepala sekolah di SMP Negeri 11 Cilegon sudah menggunakan pangkal energi sekolah, bagus guru ataupun karyawan buat mengispirasi anak didik jadi acuan serta bertanggung jawab penuh kepada perkembangan sekolah. Keberhasilan anak didik tidak datan dengan cara bertepatan; Banyak aspek yang pengaruhi kualitas pembelajaran yang diperoleh anak didik, antara lain aspek dalam serta aspek eksternal. anak didik hendak memiliki aspek dalam selaku

bentuk fitrahnya selaku orang yang leluasa, sebaliknya aspek eksternal hendak dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman positif yang alaminya selama hidup. Guru yang senang hendak mendesak siswanya buat senang disekolah serta mau menyambut kegiatan belajar mengajar ditawarkan kepadanya. Kebahagian serta mutu para guru sendiri dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksankan manajemen SDM yang efisien di sekolah. Alhasil perihal inilah yang bawa perkembangan positif dalam seluruh pandangan perkembangan SMP Negeri 11 Cilegon.

Hambatan dan solusi yang dilakukan oleh SD Negeri 2 Sidomakmur dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi belajar siswa senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khaeruman & Saleh, 2017) yang menyimpulkan kendala manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan

di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang adalah: (a). Kendala dari sumber daya manusia atau personal yang kadang-kadang merasa tidak diperhatikan karena itu kepala sekolah sering kali mengalami beban perasaan. (b). Selain itu kadang-kadang pula sumber daya manusia atau tenaga pendidik dan para pegawai mengalami kemalasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (c). Sumber daya manusia kelihatannya mampu dalam mengajar, namun kemauan memperbaiki diri juga dirasakan sulit oleh kepala sekolah. Dalam mengantisipasi kendala-kendala yang muncul, kepala sekolah telah mengupayakan solusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam mengantisipasi kendala-kendala yang muncul, kepala sekolah telah mengupayakan solusi untuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti 1. Dalam mengatasi kendala dari personal yang terkadang merasa tidak diperhatikan, kepala sekolah telah melakukan solusi dengan mengadakan pendekatan secara kekeluargaan. 2. Memberikan dana untuk dispensasi bagi tenaga pendidik dan pegawai agar dapat merangsang minat sumber daya manusia untuk tidak malas dan lebih bertanggung jawab. 3. Mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan proses pengajaran dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sidomakmur melakukan kegiatan antara lain: a) perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia, b) melakukan rekrutmen dan seleksi, c) penempatan dan penugasan, d) pengembangan karier, e) melakukan evaluasi kinerja, f) pemberian kompensasi, dan g) pemberhentian.
2. Hambatan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sidomakmur antara lain: kekurangan tenaga pendidik berkualitas, keterbatasan anggaran, evaluasi kinerja yang tidak konsisten, tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang beragam, kultur kerja yang tidak mendukung, kesenjangan akademik, heterogenitas kemampuan siswa, keterbatasan fasilitas dan sumber daya sarana prasarana, kebijakan dan peraturan yang kaku, kurangnya pelatihan dan pengembangan, keterlibatan orang tua, kualifikasi dan kompetensi guru, keseimbangan beban kerja, dan lingkungan dan disiplin sekolah.
3. Solusi yang dilakukan antara lain melaksanakan program rekrutmen, mengelola

anggaran, mengembangkan dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang konsisten dan objektif, program penghargaan, pemanfaatan teknologi, perbaikan fasilitas, proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, program pengembangan profesional berkelanjutan dan mentoring, mendorong keterlibatan dan motivasi guru dan pegawai, evaluasi secara berkelanjutan, penguatan keterlibatan orang tua, pengembangan karier guru melalui pelatihan dan pendidikan, fleksibilitas dalam pengajaran, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara guru, orang tua, dan tenaga kependidikan, dan menggalang dana atau mencari dukungan dari pihak eksternal.Berisi deskripsi tentang kesimpulan hasil penelitian dalam bentuk refleksi teoritis dan rekomendasi.

DAFTAR REFERENSI

Achwani, N. (2013). Manajemne Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kulitas Pendidikan di SD Al-Kausar Pasuruan. Masters Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(1), 147–162. https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.258

Azwar, S. (2004). Metode Penelitian. Pustaka Belajar.

Budiman, A., Hayadi, B. H., & Yusuf, F. A. (2024). Dampak Manajemen SDM untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di SMPN 11 Cilegon. Technical and Vocational …, 4(1), 1–6. https://www.mand-ycmm.org/index.php/taveij/article/view/583

Darmadi, H. (2013). Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial. Alfabeta.

Engkus, K. (2013). Metode Penelitian Komunikasi Fenomenologi. Widya Padjajaran.

Fiantika, F. R., & dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Penerbit. PT. Global Eksekutif Teknologi. PT. Global Eksekutif Teknologi.

Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi).

Herry, H., Lian, B., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(2), 1658–1666. https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.630

Imam, G. (2013). KUALITATIF. Pendidikan, 143. http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/3_Metpen-Kualitatif.pdf

Indrawan, & Yaniawati. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan. PT. Refika Aditama.

Khaeruman, & Saleh, M. (2017). Manajemne Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatrkan Kualitas Pendidikan. Journal on Education, 04(01), 17136–17145. https://koloni.or.id/index.php/koloni/article/view/358

Kompi. (2015). Manajemen Pendidikan 2. Alfabeta.

Moleong. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. PT. Remaja Rosda Karya.

Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4(6), 4614–4618.

Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. Jurnal Education and Development, 8(4), 275–280.

Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, 3(36), 1.

Nurul, & Teguh. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. PT. Raja Grafindo Parsada.

Prameswari, A., & Sucitra, diah A. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi), 6(01), 29–38. https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414

Pratiwi, N. K. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Smk Kesehatan Di Kota Tangerang. Pujangga, 1(2), 31. https://doi.org/10.47313/pujangga.v1i2.320

prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. S. (n.d.). Jenis dan Metode Penelitian. https://uin-malang.ac.id/jenis-dan-metode-penelitian-kualitatif).

Risnawati. (2018). Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi (Survey pada Siswa Kelas X di SMAN 7 Tasikmalaya). SKRIPSI UNSIL.

Sa'diyah, H., Ni'mah, M., & Izzah, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Prestasi Akademik dan Non Akademik di Madrasah Diniyah Miftahul Ulum Jatiurip Krejengan Probolinggo. Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4(4), 1284–1288.

Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 32–41.

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Kunststoffe International (Vol. 106, Issue 1).

Suryabrata, S. (2010). Psikologi Pendidikan. PT. Raja Grafindo Parsada.

Syah, M. (2008). Psikologi Pendidikan. Remaja Rosdakarya.

Ulfa, B. U. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance dan Karakteristik Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening. Skripsi UIN Maulana Imbrahim Malang, 1–131.

Wahyani. (2013). Pengembangan Koleksi Jurnal (Studi Kasus DI Perpustakaamn YUN Klijaga Yogyakarta). Bautechnik, 34(5), 1–6. http://ascelibrary.org/doi/pdf/10.1061/(ASCE)0733-9410(1994)120:1(225)%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.conbuildmat.2013.07.024%0Ahttp://eprints.uanl.mx/5481/1/1020149995.PDF%0Ahttp://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:windenergie+report+

Hidayat, R. W. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare. Pendidikan Islam, 19 Novembe.

Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 2(1), 113–124. https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48

Yusneli, Y. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Faktor Dampak dari Peningkatan Prestasi Siswa di Sekolah Luar Biasa Negeri Bangkinang Kota. JSE Lectura: Journal of Special Education, 1(01), 1–7.