

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN
PRESTASI SISWA (STUDI KASUS DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI)**

TESIS



Disusun Oleh:

Eva Kristina Anjasari

NIM: 502230056

**PROGRAM PASCASARJANA
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2025

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN
PRESTASI SISWA (STUDI KASUS DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI)**

TESIS

**Diajukan pada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Magister (S-2) Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

Eva Kristina Anjasari

NIM: 502230056

**PROGRAM PASCASARJANA
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2025

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini, Saya **Eva Kristina Anjasari**, NIM **502230056**, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati)”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari karya ilmiah yang saya tulis sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila kemudian hari ditemukan bukti lain tentang plagiasi, saya bersedia mempertanggung jawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 8 April 2025

Pembuat Pernyataan,



Eva Kristina Anjasari

NIM 502230056

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam, dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Eva Kristina Anjasari, NIM 502230056** dengan judul **"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus Di SMP Negeri 2 Karangjati)"**, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis sidang Majelis Munaqosah Tesis.

Ponorogo, 14 April 2025

Pembimbing I,



Dr. Athok Fu'adi, M.Pd.

NIP. 197611062006041004

Pembimbing II



Dr. Tintin Susilowati, M.Pd.

NIP. 197711162008012017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor:2619/NK/BAN-PT/Ak-NURV/PT/X
Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (035) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Eva Kristina Anjasari, NIM 502230056, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati)", telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis Munaqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Senin, tanggal 5 Mei 2025 dan dinyatakan LULUS.

DEWAN PENGUJI

No.	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Muh. Tasrif, M.Ag. NIP. 19740108 199903 1 001 Ketua Sidang		26/5 '25
2.	Nur Kolis, Ph.D. NIP. 19710623 199803 1 002 Penguji Utama		26/5 25
3.	Dr. Athok Fuadi, M.Pd. NIP. 19761106 200604 1 004 Penguji 2		26/2025 5
4.	Dr. Tintin Susilowati, M.Pd. NIP. 19771116 200801 2 017 Sekretaris		26/5 2025



Ponorogo, 26 Mei 2025
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.
NIP. 197308011998031001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati).” ini membahas tentang isu kajian tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa. Tesis ini ditulis dalam rangka memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd) pada program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Penulis menyadari bahwa tesis ini diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Agus Mukti Wibowo dan Ibu Lilik Ida Royani yang telah memberikan dukungan serta doa hingga detik ini. Dan untuk calon pendamping hidup saya Muhammad Rizal Eko Kuncoro yang telah membiayai perkuliahan penulis selama S2 ini, penulis ucapkan banyak terima kasih atas dukungan baik tenaga maupun finansial. Terima kasih selalu memberikan motivasi, dukungan moral dan material yang tiada henti untuk kemajuan serta kesuksesan penulis. Teruntuk diri sendiri terima kasih banyak telah bertahan dan berjuang hingga saat ini bahwa setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan hidup menuju kesuksesan. Terima kasih tetap memilih berusaha sampai titik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihanmu mari tetap berjuang untuk kedepan.

Juga tak lupa terima kasih kepada kerabat, sahabat, teman-teman saya yang selama ini senantiasa menjadi penyemangat serta terima kasih atas kebersamaan dan semangat yang kalian berikan. Terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing tesis, yaitu Bapak Dr. Athok Fu’adi, M.Pd, dan Ibu Dr. Tintin Susilowati, M.Pd. yang telah mengarahkan dan mengingatkan kelalaian penulis selama penyusunan tesis sejak dari awal hingga selesai. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Rektor IAIN Ponorogo, Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag, Direktur Pascasarjana, Dr. Muh. Tasrif, M.Ag. dan Wakil

Direktur, Nur Kholis, Ph.D, Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Hj. Elfi Yuliani Rochmah, M.Ag. beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas dan layanan dalam proses pembelajaran dan penyelesaian studi.

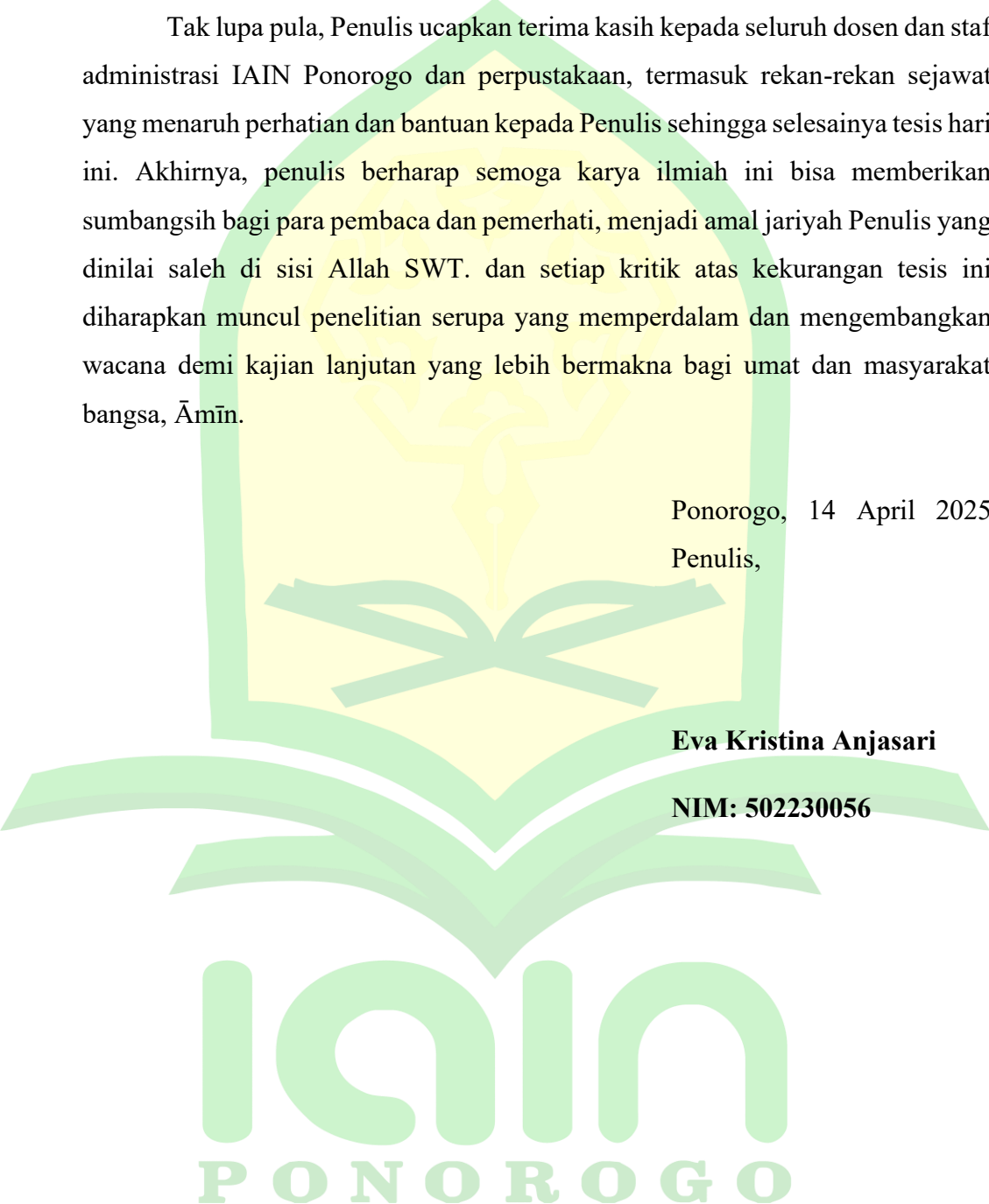
Tak lupa pula, Penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi IAIN Ponorogo dan perpustakaan, termasuk rekan-rekan sejawat yang menaruh perhatian dan bantuan kepada Penulis sehingga selesainya tesis hari ini. Akhirnya, penulis berharap semoga karya ilmiah ini bisa memberikan sumbangsih bagi para pembaca dan pemerhati, menjadi amal jariyah Penulis yang dinilai saleh di sisi Allah SWT. dan setiap kritik atas kekurangan tesis ini diharapkan muncul penelitian serupa yang memperdalam dan mengembangkan wacana demi kajian lanjutan yang lebih bermakna bagi umat dan masyarakat bangsa, *Āmīn*.

Ponorogo, 14 April 2025

Penulis,

Eva Kristina Anjasari

NIM: 502230056



IAIN
PONOROGO

MOTO

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ كَانَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ

“Barang siapa keluar dalam rangka menuntut ilmu maka dia berada di jalan Allah sampai dia kembali.”¹

(H.R Tirmidzi Nomor 2323, Ibnu Majah Nomor 4112)



¹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah: Hadist dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011), cet. 10.

ABSTRAK

Anjasari, Eva Kristina, 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati). Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, Pembimbing: Dr. Athok Fu'adi, M.Pd., Dr. Tintin Susilowati, M.Pd.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Siswa

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implikasi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi, dengan mengacu pada fungsi manajemen POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengendalian). Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk mendukung kompetensi tenaga pendidik dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai elemen kunci untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan tantangan pendidikan modern.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis (1) fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi; (2) strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi; (3) implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan teknis analisis data dari Miles Huberman dan Saldana, yaitu pengumpulan data, kondensasi, penyajian, dan kesimpulan. Dan uji kredibilitas data terhadap hasil penelitian yang dilakukan dengan meningkatkan ketekunan dan triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) fungsi POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) dalam pengembangan sumber daya manusia digunakan secara optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia guru di SMP Negeri 2 Karangjati. (2) strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi siswa menerapkan berbagai strategi seperti pelatihan guru, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, serta pendekatan yang berfokus pada metode pembelajaran inovatif. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia guru yang baik, guru dapat lebih termotivasi dalam mengajar dan memberikan perhatian yang lebih personal kepada siswa. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya pencapaian prestasi akademik dan nonakademik siswa. (3) implikasi strategi sumber daya manusia terhadap prestasi siswa dapat meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga siswa mendapatkan pendidikan yang lebih efektif. Meningkatkan motivasi guru, yang berdampak langsung pada semangat belajar siswa. Menciptakan budaya sekolah yang positif, sehingga siswa merasa nyaman dan lebih bersemangat dalam belajar. Dan meningkatkan efisiensi operasional, yang mendukung pelaksanaan program pendidikan yang berorientasi pada peningkatan prestasi siswa.

ABSTRACT

Anjasari, Eva Kristina, 2025. Human Resource Management in Enhancing Student Achievements (A Case Study at SMP Negeri 2 Karangjati). Thesis, Islamic Education Management Study Program. Postgraduate Program of the State Institute of Islamic Studies (IAIN) Ponorogo. Supervisors: Dr. Athok Fu'adi, M.Pd., Dr. Tintin Susilowati, M.Pd.

Keywords: Human Resource Management, Student Affairs, Student Achievements

This research aims to examine the implications of human resource development strategies on student achievement at SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi, referring to the POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) management functions. The background of this study focuses on the importance of effective human resource management to support the competence of educators and improve the quality of education. In this context, human resource development strategies are seen as key elements in creating a learning ecosystem that is innovative and relevant to modern educational challenges.

The objectives of this research are to describe and analyze (1) the POAC function in human resource development at SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi; (2) human resource development strategies in improving student achievement at SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi; (3) the implications of human resource strategies on student achievement at SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi.

This research uses a qualitative method with a case study approach. Data collection is conducted through interviews, observations, and documentation. Data analysis employs the techniques developed by Miles, Huberman, and Saldana, which include data collection, condensation, presentation, and conclusion drawing. The credibility of the data is tested by enhancing persistence and triangulation.

The results of this study indicate that (1) the POAC function (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) is optimally applied in the management of teacher human resources at SMP Negeri 2 Karangjati. (2) Human resource strategies to improve student achievement include various approaches such as teacher training, improving the welfare of educators, and adopting innovative teaching methods. With proper management of teacher human resources, teachers become more motivated in teaching and can provide more personalized attention to students. This has implications for increased academic and non-academic achievements of students. (3) The implications of human resource strategies on student achievement include improving the quality of teaching, leading to more effective education for students. Enhancing teacher motivation, which directly influences students' enthusiasm for learning. Creating a positive school culture, making students feel comfortable and more excited to learn. Improving operational efficiency, supporting the implementation of educational programs oriented toward student achievement improvement.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Telaah Penelitian.....	11
Tabel 1.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	15
BAB II	18
KAJIAN TEORI	18
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
1. Kualitas Kerja:	20
2. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>):	20
3. Ketepatan Waktu:	21
4. Kehadiran atau Presensi Kerja:	21
5. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia:	21
6. Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia:.....	21
7. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia:.....	22
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
C. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
D. Implikasi Sumber Daya Manusia	27
E. Prestasi Siswa	29
1. Definisi Prestasi Siswa.....	29
2. Macam-macam Prestasi Siswa.....	32

F. POAC	36
1. Perencanaan (<i>Planing</i>)	37
2. Perorganisasian (<i>Organizing</i>)	40
3. Pengarahan (<i>Actuating</i>)	42
4. Pengawasan (<i>Controlling</i>)	44
BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	49
C. Data dan Sumber Data	49
D. Teknik Pengumpulan Data	51
E. Teknik Pengolahan Data	54
F. Teknik Analisis Data	54
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	57
H. Tahapan Penelitian	59
BAB IV	61
FUNGSI POAC DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI	61
A. Paparan Data Umum	61
B. Paparan Data Khusus	66
C. Analisis Data	71
D. Sinkronisasi dan Transformatif	74
BAB V	77
STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PRESTASI SISWA DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI	77
A. Paparan Data	77
B. Analisis Data	79
C. Sinkronisasi dan Transformatif	82
BAB VI	85
IMPLIKASI STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PRESTASI SISWA DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI	85
A. Paparan Data	85
B. Analisis Data	90

C. Sinkronisasi dan Transformatif.....	93
BAB VII	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran	96



DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	14



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Halaman
4.1	Rapat Koordinasi	89
4.2	Ekstrakurikuler Pramuka dan OSN	92
5.1	Workshop dan Seminar	107
5.2	Prestasi Siswa Akademik dan Nonakademik	111



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi ialah pemindahan tulisan dari teks Arab ke tulisan latin mengacu pada standar International Arabic Romanization. Transliterasi tesis ini, baik pada keseluruhan kata, kalimat, dan ungkapan wajib mengacu dan mendominasi standar tersebut secara baku dan konsisten demi menjadi tradisi akademik. Setiap kata, kalimat, dan ungkapan yang di transliterasikan harus ditulis miring (*italic*). Teks Arab untuk nama orang, tempat, atau lainnya tetap dilakukan transliterasi tanpa ditulis miring ketika belum menjadi tren atau belum terserap ke dalam kamus besar bahasa Indonesia.²

A. Penyesuaian Perubahan Huruf

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
ء	'	سأل	<i>sa'ala</i>
ب	<i>b</i>	بدل	<i>badala</i>
ت	<i>t</i>	تمر	<i>tamr</i>
ث	<i>th</i>	ثورة	<i>thawrah</i>
ج	<i>j</i>	مجل	<i>Jamal</i>
ح	<i>h</i>	حديث	<i>hadith</i>
خ	<i>kh</i>	خالد	<i>khalid</i>
د	<i>d</i>	ديوان	<i>diwan</i>
ذ	<i>dh</i>	مذهب	<i>madhhab</i>
ر	<i>r</i>	رحمن	<i>rahman</i>
ز	<i>z</i>	زمزم	<i>zamzam</i>
س	<i>s</i>	سالم	<i>salam</i>
ش	<i>sh</i>	شمس	<i>shams</i>
ص	<i>s</i>	صرب	<i>sabr</i>
ض	<i>d</i>	ضمري	<i>damir</i>
ط	<i>t</i>	طاهر	<i>tahir</i>
ظ	<i>z</i>	ظهر	<i>zuhr</i>
ع	'	عبد	<i>'abd</i>
غ	<i>gh</i>	غيب	<i>ghayb</i>
ف	<i>f</i>	فقه	<i>fiqh</i>

² Tim Penyusun, Buku Panduan Penulisan Tesis (Ponorogo: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo), 11.

ق	q	قاضي	qadi
ك	k	كأس	ka's
ل	l	لنّيب	laban
م	m	مزمّار	mizmar
ن	n	نوم	Nawm
هـ	h	هبط	habata
و	w	وصل	wasala
ي	y	يسار	yasar

B. Vocal Pendek

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
اَ	a	فعل	fa'ala
اِ	i	حسب	hasiba
اُ	u	كتب	kutiba

C. Vocal Panjang

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
اَ, اِ, اُ	a	كاتب, قضي	katib, qada
ي	i	كریم	karim
و	u	حروف	huruf

D. Diftong

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
اَوْ	aw	قول	qawl
اَي	ay	سيف	sayf
يَـ	iy (shiddah)	غني	ghaniyy
وَّ	uww (shiddah)	عدو	'aduww
يَـ	i (nisbah)	الغزالي	al-Ghazali

E. Pengecualian

Huruf Arab ء (hamzah) pada awal kata ditransliterasikan menjadi a, bukan 'a. Contoh: أكرِب, transliterasinya: akbar, bukan 'akbar.

Huruf Arab (ta' marbutah) pada kata tanpa (al) yang bersambung dengan perkataan lain ditransliterasikan menjadi 't'. Contoh: وزارة التعليم, transliterasinya: wazara'at al-ta'lim.

transliterasinya: Wizarat al-Ta‘lim, bukan Wizarah al-Ta‘lim. Namun, jika ada kata yang menggunakan (al) pada perkataan tunggal atau perkataan terakhir, ta’ marbutah ditransliterasikan pada ‘h’, contoh:

a.	المكتبة المنيرية	<i>al-Maktabah al-Muniriyyah</i>
b.	قلعة	<i>qal‘ah</i>
c.	دار وهبة	<i>Dar Wahbah</i>



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses pengorganisasian semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.³

Manajemen sumber daya manusia, juga disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia, menangani perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaannya, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan, dan pengembangan karir karyawan, dan pengambilan tindakan untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan efisiensi karyawan dan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat berharga bagi perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berkonsentrasi pada tiga hal utama untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan. Yang pertama adalah Perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi sangat penting dalam menentukan arah dan strategi pengembangan guru. Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan dan peluang di masa depan, sekolah dapat merancang kebijakan yang memastikan guru memiliki kompetensi yang memadai, adaptif terhadap perubahan, dan mampu menjadikan sekolah lebih kompetitif. Yang kedua adalah fungsi manajemen sumber daya manusia harus dijalankan dengan optimal untuk memastikan bahwa guru dapat berkembang secara profesional. Dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien, guru tidak hanya memperoleh wawasan baru tetapi juga lebih termotivasi dalam

³ Jaja Jahari, dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen madrasah: Teori, strategi, dan implementasi* (Bandung: Alfabeta 2013), 83.

memberikan pembelajaran berkualitas bagi siswa. Dan yang ketiga adalah strategi pengembangan dan implikasi dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengembangan guru, tetapi juga bagaimana strategi ini berdampak langsung pada prestasi siswa. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa untuk berkembang.⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai tujuan dan sasaran individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup: perencanaan; pengangkatan dan pemberhentian karyawan; pengupahan dan pemberian tunjangan; penilaian kinerja, penghargaan, dan pengembangan karir; pelatihan dan pengembangan; keselamatan dan kesehatan kerja; kepemimpinan; dan produktifitas.

Manajemen sumber daya manusia telah mengalami perkembangan dari model manajemen personalia tradisional yang hanya menekankan pada kepentingan sub-sub fungsi kepada model sistem manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada integrasi sistem. Artinya, antara fungsi yang satu dengan lainnya saling melengkapi untuk mencapai tujuan organisasi.

Saat ini banyak organisasi termasuk sekolahan telah menyadari pentingnya departemen sumber daya manusia. Mereka telah belajar bahwa departemen sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap keefektifan dan profitabilitas keseluruhan organisasi yang ada di sekolah. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kapasitas individu dalam sebuah organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan dengan memberikan dukungan dan peluang bagi guru untuk tumbuh dan berkembang. Proses pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pembelajaran

⁴ Faroman Syarieff, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022, 1-2.

mandiri, mentoring, *coaching*, rotasi jabatan, pembangunan karir, manajemen talenta, dan lain-lain. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan pengembangan, perencanaan program-program yang sesuai, implementasi, evaluasi, dan penyesuaian berkelanjutan.⁵

Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi sekolah untuk bertahan dalam kondisi persaingan saat ini, karena sumber daya manusia juga merupakan modal dasar bagi sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan mutlak diperlukan, karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas guru dan staf di sekolah. Permasalahannya bagi pendidik dan tenaga pendidik adalah keterampilannya masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan kesadaran akan pentingnya perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia.⁶

Guru adalah salah satu komponen penting yang menentukan kualitas pendidikan. Selain itu, kinerja yang baik dari guru dalam pekerjaan profesional mereka diperlukan untuk menciptakan kualitas pendidikan yang tinggi. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam konteks ini, kompetensi guru sangat penting dalam kaitannya dengan kegiatan siswa dan hasil belajar mereka. Guru yang kompeten dapat mengelola kelasnya dengan baik.⁷ Untuk mendapatkan penghargaan dan predikat guru berprestasi atau guru profesional dalam mengembangkan prestasi siswa. Untuk mencapai tujuan tersebut, usaha, kesiapan, dan pelatihan dan pembinaan harus diberikan kepada guru-guru oleh *stakholder*. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan fungsi keguruan, guru harus melakukan pembinaan berkelanjutan.⁸

⁵ Faroman Syarieff, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022, 14.

⁶ Muhammad, "Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan di Universitas Malahayati Bandar Lampung." *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2.2 (2021): 343-349.

⁷ Lelyana Pasaribu, "Pengembangan Karir Guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 13.3 (2019): 265-272.

⁸ Sofyan Sauri, "Membangun karakter bangsa melalui pembinaan profesionalisme guru berbasis pendidikan nilai." *Jurnal Pendidikan Karakter* 2.2 (2010): 1-15.

Guru adalah ujung tombak atau pelaksana yang terdepan dalam upaya membangun manusia Indonesia seutuhnya. Jika kedokteran, politik, ekonomi, pertanian, industri, dan bidang lainnya bekerja untuk kepentingan manusia, maka guru bertanggung jawab untuk membangun manusianya sendiri. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, hal ini tentu memerlukan kebutuhan khusus, yaitu guru sebagai pekerjaan yang merupakan perpaduan antara panggilan, ilmu, teknologi, dan seni yang bertumpu pada pengabdian dan sikap kepribadian yang mulia.⁹ Guru di sekolah adalah pusat bagi produktifitas sekolah, dan kualitas kerja guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi proses belajar-mengajar.

Bukan hal baru guna umat manusia untuk menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk menghadapi tuntutan tugas saat ini dan untuk menghadapi tantangan masa depan. Perlu dicatat bahwa guru dan staf perlu dilatih dalam semua aspek tugas yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi utama manajemen sumber daya manusia, tidak hanya pengembangan dan pelatihan tetapi juga perencanaan karir individu, memberikan dorongan kepada seluruh komponen sekolah, evaluasi kinerja dan organisasi sekolah yang menekankan pada kebutuhan pelatihan dan pengembangan.¹⁰

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis untuk mempersiapkan generasi muda yang memiliki keberdayaan dan kecerdasan emosional dan menguasai berbagai keahlian yang hebat. Sejarah membuktikan bahwa kemajuan pada suatu bangsa tergantung pada bidang pendidikannya.¹¹ Problem nyata di era modern adalah bahwa kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memiliki dampak yang signifikan terhadap peradaban manusia dan lingkungannya. Tidak disadari, seiring berjalannya waktu, manusia dituntut untuk memiliki banyak kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Proses pendidikan dan pengajaran selalu membantu manusia dalam meningkatkan potensinya untuk

⁹ Muhammad Kristiawan dan Nur Rahmat, "Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran." *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan* 3.2 (2018): 373-390.

¹⁰ Novita Kusuma Hardaning, *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2019-2020*. Diss. IAIN Ponorogo, 2020.

¹¹ Arinda Firdianti, *Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa*. Gre Publishing, 2018, 61-63.

lebih banyak dan belajar seluas mungkin, sehingga pendidikan dan pengajaran dapat berkembang.¹²

Pendidikan adalah upaya sadar untuk mempersiapkan siswa untuk peran yang akan datang melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan. Pendidikan, menurut UU No. 20 tahun 2003, adalah upaya sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan dan proses pembelajaran yang memungkinkan siswa memperoleh pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan ketrampilan yang diperlukan oleh mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.¹³ Para ahli bervariasi dalam cara mereka memahami pendidikan ini dan tujuan mereka. Misalnya, Ki Hajar Dewantara mengatakan bahwa pendidikan adalah kebutuhan di dalam pertumbuhan anak-anak, yang mencakup menuntun segala kekuatan alam pada anak-anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Selain itu, pendidikan dapat diartikan sebagai proses, metode, atau tindakan mengajar.¹⁴

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini semakin memburuk, seperti yang kita ketahui. Hal ini dapat dilihat dari kualitas guru yang buruk, metode belajar, dan sifat siswa. Bisa dikatakan bahwa guru-guru saat ini tidak memiliki keahlian yang cukup. Banyak guru muda memutuskan untuk menjadi guru hanya karena mereka tidak diterima di jurusan lain atau bahkan karena mereka tidak memiliki uang untuk kuliah. Pandangan ini sangat berbeda dengan perspektif guru yang telah mendidik dirinya sendiri untuk mengajar. Mereka memiliki banyak pengalaman mengajar siswa dan pelajaran yang mereka ajarkan. Selain itu, ada masalah gaji guru yang menghalangi guru untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.¹⁵ Selain itu, tidak ada instruksi atau pedoman yang diberikan kepada guru tentang pengembangan IPTEK, sehingga banyak guru yang tidak memahami cara menggunakan komputer meskipun aktivitasnya sangat relevan. Karena itu,

¹² Alfian Tri Kuntoro, Manajemen mutu pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 2019, 7(1), 84-97.

¹³ Sudrajat, Akhmad. *Definisi Pendidikan Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS*. (2017) 52.

¹⁴ Al Musanna, "Indigenisasi Pendidikan: Rasionalitas Revitalisasi Praksis Pendidikan Ki Hadjar Dewantara." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 2.1 (2017): 117-133.

¹⁵ Fitria Nur Auliah Kurniawati, "Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di indonesia dan solusi." *Academy of Education Journal* 13.1 (2022): 7-8.

banyak guru tidak tahu cara menggunakan komputer, meskipun aktivitasnya sangat berkaitan dengannya. Jika fenomena ini tidak ditangani, kualitas pendidikan di Indonesia akan semakin menurun. Selain itu, masalah sarana pembelajaran merupakan faktor tambahan yang menyebabkan pendidikan di Indonesia semakin memburuk, terutama bagi penduduk di daerah terpencil. Namun, bagi orang-orang di daerah terpencil, ilmu terapan adalah ilmu yang benar-benar digunakan untuk hidup dan bekerja. Mereka tidak dapat belajar seperti kebanyakan siswa karena berbagai alasan, termasuk kekurangan guru dan jarak rumah ke sekolah yang jauh.¹⁶

Pendidikan adalah upaya sadar untuk mempertahankan warisan budaya dari generasi ke generasi. Proses dan lingkungan pendidikan dirancang untuk memungkinkan siswa secara aktif mengembangkan kapasitas mereka sehingga mereka dapat memperoleh kekuatan spiritual dan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan untuk diri mereka sendiri dan masyarakat. Pendidikan didefinisikan secara sederhana sebagai upaya manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi pembawaan mereka secara fisik dan spiritual sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat dan kebudayaan mereka. Budaya dan pendidikan saling menguntungkan. Pendidikan sekarang sangat penting dalam kehidupan bangsa ini, dan banyak para ahli berusaha menalar dan menyampaikan apa arti pendidikan sebenarnya dalam kehidupan. Sistem pendidikan tidak selalu berbeda dari sekolah atau jalur pendidikan yang berbeda dari pendidikan formal, yang dapat dilaksanakan secara struktur dan berjenjang. Pendidikan alternatif berfokus pada pengembangan sikap dan kepribadian fungsional serta penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional.¹⁷

Prestasi siswa biasanya digunakan sebagai pengukur keberhasilan mereka. Hasilnya dapat berupa nilai ujian standar atau hasil penilaian. Ini juga bisa mencakup sikap siswa, kehadiran, nilai/skor pekerjaan rumah, dan sikap di kelas. Kelancaran membaca siswa menunjukkan prestasi mereka. Ini karena guru akan

¹⁶ Eko Suncaka, "Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia." *Unisan Jurnal* 2.3 (2023): 39-40.

¹⁷ Samfyky Abdul Rahman. Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2.1 (2022) 75-80.

dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan baru yang mereka peroleh selama pengembangan profesional untuk mengajar dan memenuhi kebutuhan siswa. Penelitian yang dilakukan Holland (2005) menyimpulkan bahwa ketika pengembangan profesional terkait langsung dengan program pendidikan guru, standar, dan penilaian, dan fokus pada pengetahuan guru tentang materi pelajaran dan bagaimana siswa memahami dan mempelajarinya, guru cenderung mengubah cara mereka mengajar. Dengan demikian, metode pembelajaran dapat meningkatkan prestasi siswa.¹⁸

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk karakter dan kemampuan akademik serta non-akademik siswa. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, peran guru sebagai tenaga pendidik menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guru harus dikelola dengan baik agar mereka dapat berkembang secara profesional dan mampu meningkatkan prestasi siswa.

Di SMP Negeri 2 Karangjati, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guru diterapkan melalui berbagai program pengembangan diri seperti workshop, seminar, studi banding, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta supervisi berkala setiap semester. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesionalisme, serta keterampilan guru dalam mengajar dan membimbing siswa.¹⁹

Sebagai hasil dari manajemen yang efektif, para guru di SMP Negeri 2 Karangjati telah berhasil mencetak prestasi siswa baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Prestasi tersebut terbukti dalam berbagai lomba dan kompetisi yang diikuti serta dimenangkan oleh siswa, baik di tingkat sekolah, daerah, maupun nasional. Berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang ada turut mendukung peningkatan prestasi siswa, antara lain musik, tari, karawitan, Olimpiade Sains Nasional (OSN), voli, futsal, pantomim, pramuka, Palang Merah Remaja (PMR), serta organisasi siswa seperti OSIS.²⁰

¹⁸ Holly Holland, "Teaching Teachers: Professional Development To Improve Student Achievement. AERA Research Points, Volume 3, Issue 1, Summer 2005." *American Educational Research Association (AERA)* (2005).

¹⁹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 01/W/20-03/2025

²⁰ Lihat transkrip Wawancara Kode: 06/W/21-03/2025

Dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia guru yang tepat, sekolah mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif bagi perkembangan siswa. Upaya ini tidak hanya memperkuat pencapaian akademik maupun nonakademik, tetapi juga mengasah keterampilan dan karakter mereka melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Adanya keterlibatan guru meskipun terkenal dengan siswanya yang nakal tetapi berprestasi di bidang yang mereka minati baik akademik maupun nonakademik, di dukung dengan sumber daya manusia guru yang baik juga. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mencetak generasi yang unggul.²¹

SMP Negeri 2 Karangjati terletak di timur kabupaten Ngawi berbatasan langsung dengan kabupaten Madiun. SMP Negeri 2 Karangjati terletak dipinggir jalan raya, yang lebih tepatnya berada di desa Sawo, kecamatan Karangjati, kabupaten Ngawi. SMP Negeri 2 Karangjati sudah berdiri sejak tahun 1992 sampai sekarang dan memiliki 19 kelas dengan fasilitas Lab TIK, Lab IPA, mushola, multi media, sanggar tari, sanggar kesenian, dan juga termasuk kedalam sekolah Adiwiyata. SMP Negeri 2 Karangjati juga tidak ketinggalan prestasi dengan sekolah yang lain, dan juga sudah banyak mengantongi prestasi sampai ketingkat nasional juga. Faktor tersebut dapat diperoleh karena siswa yang berprestasi tumbuh berkat didikan dan bimbingan dari sumber daya manusia guru yang berkualitas.²²

Adapun beberapa aspek yang akan diteliti dalam studi kasus ini mencakup; 1) Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi, 2) Bagaimana strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi, 3) Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi. Dengan meneliti aspek-aspek tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia guru dalam membentuk

²¹ Lihat transkrip Observasi Kode: 01/O/20-03/2025

²² Lihat transkrip Wawancara Kode: 04/W/21-03/2025

ekosistem pendidikan yang mampu mendukung pencapaian prestasi siswa, baik di bidang akademik maupun non-akademik.

Bagaimana mereka bisa menjadi guru dengan sumber daya manusia (SDM) guru yang berkualitas dan mencetak anak didik siswa/siswi yang berprestasi. Maka dari itu peneliti mengambil judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati)”. Karena di SMP Negeri 2 Karangjati Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) guru yang memadai. Guru yang sering mengikuti pelatihan seperti workshop, seminar, diklat, supervise yang dilakukan tiap semester dan juga Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang bertahap selalu dilakukan disetiap semesternya. Oleh karena itu hal tersebut dapat mendidik dan mencetak peserta didik yang unggul karena manajemen sumber daya manusia guru yang memadai. Walau pun berdekatan dengan SMP 1 dan 3 tetapi tidak kalah dalam prestasi dan keunggulan sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati. Sering kali dalam mengikuti perlombaan yang ada di tingkat kota, kabupaten, maupun provinsi selalu membawa pulang piala. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati yang dapat mengembangkan prestasi siswa. Walau masyarakat mengenal SMP Negeri 2 Karangjati adalah SMP anak-anak yang bandel/ nakal dan juga SMP plosok. Tetapi tidak kalah dengan SMP yang lainnya karena tidak kalah unggul dalam prestasi para siswa/siswinya.

B. Fokus Penelitian

Untuk memudahkan dan menyederhanakan masalah agar tidak terlalu melebar maka penulis menitik beratkan pada manajemen sumber daya manusia guru dalam mengembangkan prestasi siswa (studi kasus di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi). Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia guru dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati, khususnya dengan menggunakan pendekatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*), serta implikasi strategi sumber daya manusia guru dalam mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah, maka penulis menjabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
2. Bagaimana strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
3. Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh jawaban dari rumusan masalah yang diperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi.
2. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi.
3. Untuk menggali implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan, diharapkan mempunyai manfaat di masa sekarang dan masa yang akan datang, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini akan dapat ditemukan pola pengembangan karir guru berprestasi di SMP Negeri 2 Karangjati agar kedepannya karir guru berprestasi semakin meningkat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Diharapkan penelitian ini akan dapat membantu lembaga dalam menambah mutu dan nilai guna sehingga semakin dikenal masyarakat melalui pengembangan guru berprestasi.

b. Bagi Guru

Diharapkan penelitian ini akan dapat menambah pengetahuan dan teori untuk guru dalam melakukan pengembangan guru berprestasi di sekolah.

c. Bagi Siswa

Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan pemahaman bagi siswa dalam melakukan pembelajaran yang diberikan oleh guru.

d. Bagi Wali Murid

Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan wawasan terhadap wali murid tentang pembelajaran yang diberikan oleh guru kepada putra putri mereka.

F. Telaah Penelitian

Berkaitan dengan tema penelitian yang akan dikaji, peneliti juga melakukan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan penelitian ini, yang dapat memberikan gambaran tentang ruang lingkup penelitian yang pernah dilakukan terhadap manajemen SDM dalam meningkatkan karir guru.

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yaitu, **Pertama**, penelitian oleh Ema Selvia dari IAIN Bengkulu, dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan guru yang mengajar di SD IT Ummi Kota Bengkulu pada umumnya dapat membuat dan melakukan: Perencanaan pembelajaran, Pengelolaan pelaksanaan pengajaran dengan baik serta melaksanakan penilaian pengajaran dengan baik dan berpareasi. Kemudian penerapan kreativitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di SD IT Ummi Kota Bengkulu adalah; melaksanakan workshop/pelatihan keguruan secara internal di Sekolah, mengaktifkan guru

dalam melaksanakan MGMP, melaksanakan kunjungan/studi banding ke sekolah lain, meningkatkan ketersediaan sarana, berupa; media pembelajaran, perangkat kurikulum dan alat peraga lainnya yang diperlukan, dan meningkatkan kerja sama yang baik antara seluruh komponen atau para pemangku kepentingan (stakeholder) Pendidikan.²³ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses peningkatan kualitas sumber daya manusia guru dalam menunjang mutu pembelajaran dengan alokasi waktu yang terbatas di Sekolah. Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode yang digunakan, sedangkan perbedaan terdapat pada Lembaga dan lokasi yang diteliti.

Kedua, penelitian selanjutnya oleh Amalia Ratna Zakiah Wati, Syunu Trihantoyo dari Universitas Negeri Surabaya, dengan judul "*Strategi Pengelolaan Kelas Unggulan Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*". Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan melalui uji kredibilitas data yang meliputi triangulasi dan *membercheck*. Selanjutnya dilakukan uji *Transferabilitas* dan uji *Dependabilitas*. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan data, kondensasi data, menyajikan data, serta verifikasi dan penegasan kesimpulan. Hasil penelitian Strategi pengelolaan kelas unggulan dalam meningkatkan prestasi belajar, maka diperlukan sebuah adanya strategi. SMPN 1 Turi Lamongan memiliki beberapa strategi untuk pengelolaan kelas unggulan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa yaitu membangun kerjasama dengan siswa dalam pembelajaran, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, evaluasi proses belajar mengajar. Dalam strategi pengelolaan kelas ada faktor yang mendukung antara lain: faktor kurikulum, sarana, guru, siswa, keluarga. Dalam strategi pengelolaan kelas akan ditemui berbagai faktor penghambat. Hambatan tersebut bisa datang dari guru sendiri, dari peserta didik, lingkungan keluarga ataupun karena faktor fasilitas. Solusi dalam mengatasi hambatan strategi pengelolaan kelas unggulan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa adalah dengan cara memaksimalkan programnya, dan apabila

²³ Ema Selvia, "Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Umami Kota Bengkulu." *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam* 6.2 (2021).

ada faktor penghambat dari keluarga maka siswa perlu dibimbing dari keluarga, dan diperlukan kesadaran yang tinggi dari siswa akan hak dan kewajibannya.²⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis data tentang strategi pengelolaan kelas unggulan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa faktor pendukung dan faktor penghambat dalam strategi pengelolaan kelas unggulan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, dan solusi dari hambatan yang terjadi dalam strategi pengelolaan kelas unggulan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di SMPN 1 Turi Lamongan. Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode yang digunakan, sedangkan perbedaan terdapat variabel.

Selanjutnya penelitian **Ketiga**, oleh Amiruddin Siahaan, Rizki Akmalia, Yuni Syafriani, Suci Ramadhani, Amar Khairi Ahmad, Hulga Ryan Shori Sihombing, dari UIN Sumatera Utara Medan, dengan judul *“Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar di SMP Negeri 2 Binjai”*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, di mana teknik pengumpulan datanya dengan wawancara, observasi, serta dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan penyajian data, reduksi data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengungkapkan sebagai berikut: Manajemen Mutu Pendidikan, Bagaimana Meningkatkan Proses Belajar Mengajar, Bagaimana Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar. Penelitian ini akan memberikan kontribusi kepada kepala sekolah serta guru dalam meningkatkan proses belajar mengajar.²⁵ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan proses Belajar Mengajar di SMPN 2 Binjai. Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode yang digunakan dan variabel, sedangkan perbedaan terdapat pada hasil.

Selanjutnya penelitian **Keempat**, oleh Amiruddin Siahaan, Rizki Akmalia, Ayu Azhari, Sri Apulina, Accep Noor Akbar Sambo, Sifa Maulida, dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dengan judul *“Manajemen Mutu Dalam*

²⁴ Amalia Ratna Zakiah, dan Syunu Trihantoyo Wati. Strategi pengelolaan kelas unggulan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 5.1 (2020): 46-57.

²⁵ Amiruddin Siahaan, et al. Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar di SMP Negeri 2 Binjai. *ANWARUL* 2.6 (2022): 436-446.

Meningkatkan Prestasi Siswa di MAS Raushan Fikri Islamic School Kabupaten Langkat, Sumatera Utara". Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pokok masalah tentang meningkatkan prestasi siswa dalam manajemen mutu pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode observasi dan wawancara dengan bapak Muhammad Amin S.Pd selaku kepala sekolah. Dari hasil analisis data diketahui bahwa pendidikan merupakan proses memanusiakan manusia agar mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan, dimana pendidikan yang baik adalah pendidikan yang tidak hanya mempersiapkan siswa untuk suatu profesi atau posisi, tetapi untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia di Indonesia melalui pembinaan, pemikiran, dan olahraga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Meningkatkan kualitas prestasi siswa dalam mutu pendidikan di lembaga pendidikan Mas Raushan Fikri ini yang khususnya ditingkatkan pada Al-Quran. Langkah-langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu: penguatan kurikulum, penguatan kapasitas sekolah manajemen, penguatan sumber daya pendidikan, perbaikan berkelanjutan dan manajemen berbasis fakta.²⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana meningkatkan prestasi siswa dalam manajemen mutu pendidikan di Mas Raushan Fikri Islamic School Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode yang digunakan, sedangkan perbedaan terdapat variabel dan lembaga yang diteliti.

Terakhir **Kelima**, penelitian oleh Eka Nur Laila, dengan judul "*Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik Di MA Darul Huda Ponorogo*". Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif. Peneliti secara langsung dapat mengetahui keadaan lapangan yang terjadi, sesuai dengan rumusan masalah. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan teknik yang dipilih dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari

²⁶ Siahaan Amiruddin, et al. Manajemen Mutu dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MAS Raushan Fikri Islamic School Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 4.6 (2022): 10268-10278.

penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Perencanaan Pembinaan yaitu dengan dilaksanakan pada setiap awal tahun. (2) Pelaksanaan pembinaan yaitu: Akademik, pelaksanaan pembinaan dibidang akademik dilaksanakan setiap hari. (3) Evaluasi pembinaan yaitu: Akademik, evaluasi pembinaan akademik dilaksanakan setiap setengah semester oleh guru mata pelajaran masing-masing.²⁷ Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui perencanaan pembinaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik di MA Darul Huda Ponorogo (2) Mengetahui Pelaksanaan Pembinaan Kesiswaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik di MA Darul Huda Ponorogo (3) Mengetahui Evaluasi pelaksanaan pembinaan kesiswaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik di MA Darul Huda Ponorogo. Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode yang digunakan, sedangkan perbedaan terdapat variabel dan lembaga yang diteliti.

Berikut tabel dan perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 1.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	TAHUN	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Ema Selvia	2021	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu</i>	Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode yang digunakan.	Perbedaan terdapat pada lembaga yang diteliti, dan lokasi penelitian.
2	Amalia Ratna	2020	<i>Strategi Pengelolaan</i>	Persamaan penelitian yang	Perbedaan penelitian

²⁷ Laila, Eka Nur. *Manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik di ma darul huda ponorogo*. Diss. IAIN Ponorogo, 2021.

	Zakiah Wati, Syunu Trihantoyo		<i>Kelas Unggulan Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa</i>	peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode penelitian, dan indikator yang dibahas.	terdapat pada variabel, lembaga yang diteliti, dan lokasi penelitian.
3	Amiruddin Siahaan, Rizki Akmalia, Yuni Syafriani, Suci Ramadhani, Amar Khairi Ahmad, Hulga Ryan Shori Sihombing	2022	<i>Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar di SMP Negeri 2 Binjai</i>	Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode penelitian, indikator yang dibahas, dan instansi yang di teliti.	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel, lembaga yang diteliti, dan lokasi penelitian.
4	Amiruddin Siahaan, Rizki Akmalia, Ayu Azhari, Sri Apulina, Accep Noor Akbar Sambo, Sifa Maulida	2022	<i>Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MAS Raushan Fikri Islamic School Kabupaten Langkat, Sumatera Utara</i>	Persamaan penelitian yang peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode penelitian, dan indikator yang dibahas.	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel, lembaga yang diteliti, dan lokasi penelitian.
5	<i>Eka Nur Laila</i>	2021	<i>Manajemen Kesiswaan</i>	Persamaan penelitian yang	Perbedaan penelitian

			<i>Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik Di MA Darul Huda Ponorogo</i>	peneliti kutip dan peneliti teliti yaitu pada metode penelitian, indikator yang dibahas, dan instansi yang diteliti.	terdapat pada variabel, lembaga yang diteliti, dan lokasi penelitian.
--	--	--	---	---	--



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja di dalam organisasi. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada pengelolaan aspek-aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, pengupahan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dapat digunakan secara efisien untuk mencapai sasaran organisasi.²⁸

Menurut Elton Mayo, manajemen sumber daya manusia berfokus pada hubungan manusia dalam lingkungan kerja. Ia mengembangkan Teori Hubungan Manusia yang menekankan bahwa faktor sosial dan psikologis, seperti perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan interaksi antar individu, memiliki dampak besar terhadap produktivitas. Penelitiannya yang terkenal, *Hawthorne Studies* menunjukkan bahwa karyawan bekerja lebih baik ketika mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen. Pendekatan ini mengubah cara perusahaan melihat tenaga kerja, dari sekadar sumber daya ekonomi menjadi aset yang perlu dikelola dengan pendekatan yang lebih manusiawi.²⁹

Organisasi mengumpulkan berbagai sumber daya sebagai *input*, yang kemudian diproses untuk menghasilkan produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut termasuk uang atau modal, teknologi yang membantu proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, dan manusia. Sumber daya manusia, atau Sumber Daya Manusia, adalah komponen yang paling penting dari berbagai jenis sumber daya tersebut.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan kognitif dan fisik seseorang. Keturunan dan lingkungannya membentuk perilaku dan sifatnya, sedangkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya mendorong prestasi kerjanya.

²⁸ Dewi Hanggraeni, *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing, 2012.

²⁹ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 63.

Individu yang siap, ingin, dan mampu membantu mencapai tujuan organisasi disebut Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu elemen masukan (*input*) adalah sumber daya manusia. Selain itu, proses manajemen menghasilkan keluaran (*output*), yaitu barang atau jasa. *Output* ini dihasilkan dengan bantuan komponen lainnya, seperti modal, bahan, mesin, metode, dan teknologi.

Manajemen adalah proses mengatur kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengawasi sumber daya manusia, alat manajemen yang diperlukan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM).³⁰

Manajemen sumber daya manusia adalah rencana sistem formal yang dibuat oleh sebuah perusahaan untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, proses menjalankan elemen “orang” dari pekerjaan manajer, seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan strategis organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai langkah strategis.

Manajemen sumber daya manusia berbeda dengan manajemen personalia, perbedaannya yaitu:³¹

1. Manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi.
2. Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.
3. Manajemen sumber daya manusia mengkaji secara makro, sedangkan manajemen personalia mengkaji secara mikro.
4. Manajemen personalia berpendapat bahwa karyawan adalah faktor produksi dan harus dimanfaatkan secara produktif. Sebaliknya, manajemen sumber

³⁰ Dwi Putra Buana Sakti, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media, 2023.

³¹ Faroman Syarief, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022, 3-4.

daya manusia menganggap karyawan adalah aset utama organisasi dan harus dijaga dengan baik.

5. Manajemen sumberdaya manusia menggunakan pendekatan secara modern, sedangkan manajemen personalia menggunakan pendekatan secara klasik.

Manajemen sumberdaya manusia fokus pada “*output*”, yaitu sumber daya atau kekuatan yang dihasilkan oleh manusia/ karyawan/ pekerja. Sedangkan manajemen personalia fokus pada “*input*” dan “kegiatan/ program”. Berdasarkan pemahaman ini, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses menggunakan individu sebagai tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan fisik dan psikologis mereka. Selain itu, manusia adalah ciptaan Tuhan yang rumit dan unik yang terdiri dari dua komponen yang tidak dapat dipisahkan: tubuh (fisik atau alam), yang merupakan elemen materi, dan jiwa, yang bukan material. Sumber daya manusia terdiri dari berbagai hal, termasuk hak, kebutuhan, perasaan, nilai, pikiran, dan keinginan untuk dihormati. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperlakukan sumber daya manusia dengan bijak, jujur, dan adil.³²

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah aspek krusial dalam mengelola tenaga kerja di suatu organisasi. Untuk mengukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia, ada beberapa indikator yang dapat digunakan. Mari kita jelajahi beberapa di antaranya:³³

1. Kualitas Kerja:

Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Pertimbangannya yaitu, durasi penyelesaian tugas yang sesuai instruksi, performa kesalahan (*performance error*), umpan balik dari pelanggan terhadap karyawan.

2. Tanggung Jawab (*Responsibility*):

Evaluasi tanggung jawab karyawan dalam menjalankan peran yang dipercayakan kepada mereka, dan tanggung jawab menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengemban tugas dan peran di perusahaan.

³² Faroman Syarief, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022, 4-5.

³³ Iqbal Arraniri, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania, 2021.

3. Ketepatan Waktu:

Ketepatan waktu berkaitan dengan menyelesaikan target atau kegiatan sesuai jadwal, dan bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk mengoptimalkan kinerja dan kontribusinya juga relevan.

4. Kehadiran atau Presensi Kerja:

Kehadiran karyawan di tempat kerja adalah indikator penting, kehadiran yang baik menunjukkan komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

5. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia:

Ada tiga komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia:³⁴

- a. Pengusaha: Mereka yang menginvestasikan atau mencari keuntungan.
- b. Karyawan: Inti utama dari sebuah perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan perusahaan.
- c. Pemimpin atau Manajer: Orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.

6. Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia:

Terdapat beberapa pendekatan dalam mengelola tenaga kerja:

- a. Pendekatan Paternalis: Menganggap karyawan sebagai anak-anak yang harus diberi fasilitas. Namun, pendekatan ini dapat membuat karyawan menjadi manja dan produktivitas perusahaan menurun.
- b. Pendekatan Sumber Daya Manusia: Menganggap karyawan sebagai manusia yang memiliki kepentingan hidup yang harus diperhatikan agar sejahtera.
- c. Pendekatan Manajerial: Kehidupan kerja karyawan sangat bergantung pada atasan langsung.
- d. Pendekatan Sistem Sosial: Melibatkan sistem internal dan eksternal yang harus harmonis.

³⁴ Noor Arifin, *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. unisnu press, 2013.

- e. Pendekatan Proaktif: Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusinya dengan mengantisipasi masalah yang akan timbul.

7. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia:

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi.
- b. Tujuan khusus meliputi pengelolaan para pekerja secara lebih efisien dan efektif.

Dengan Manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan karyawan yang ada dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mengelola informasi ketenagakerjaan dengan efisien oleh karena itu sangat penting peranan manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks pendidikan Islam, sumber daya manusia adalah tenaga atau personel kependidikan, termasuk kepala sekolah, tenaga pendidik atau guru, pegawai tata usaha, hingga pesuruh. Semua personal pendidikan ini harus dikelola secara profesional sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Praktik manajemen sumber daya manusia dalam Islam didasarkan pada nilai-nilai etika, kepercayaan, dan motivasi sukarela. Pendekatan ini menganggap karyawan lebih dari sekadar sumber daya, dan lebih fokus pada pengembangan mereka. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Tujuannya adalah memastikan bahwa sumber daya manusia dioptimalkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses yang mencakup pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat yang bersangkutan.³⁵

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumberdaya manusia terdiri sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan Sumber Daya Manusia.

³⁵ Jazuli Juwaini, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Islam*. UNJ PRESS, 2023.

Fungsi perencanaan mencakup:

- a. Perencanaan dan peramalan kebutuhan tenaga kerja organisasi; dan
- b. Analisis jabatan organisasi untuk menentukan tujuan, tugas, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan.³⁶

2. Staffing sesuai kebutuhan organisasi.

Tiga kegiatan diperlukan dalam fungsi penyusunan personalia ini:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
- b. Pemilihan (seleksi) calon atau pelamar yang paling memenuhi syarat; umumnya, rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan calon tenaga kerja baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi; dan
- c. Pelatihan dan pengembangan bagi calon atau pelamar yang memenuhi syarat.

3. Penilaian kinerja.

Setelah kandidat atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi, kegiatan ini dilakukan. Organisasi menentukan cara terbaik untuk bekerja dan kemudian memberikan penghargaan untuk hasilnya. Sebaliknya, organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja yang buruk ketika karyawan tidak memenuhi standar kinerja. Dua kegiatan utama dilakukan dalam penilaian kinerja ini:

- a. Penilaian dan evaluasi perilaku pekerja; dan
- b. Analisis dan pemberian insentif untuk perilaku pekerja.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja.

Tiga kegiatan strategis saat ini menjadi pusat perhatian manajemen sumber daya manusia:

- a. Menentukan, merancang, dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki lingkungan kerja, terutama melalui perbaikan kehidupan kerja dan program perbaikan produktifitas; dan

³⁶ Faroman Syarief, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022, 5.

- c. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja melalui peningkatan kondisi fisik tempat kerja. Ketiga kegiatan strategis tersebut dapat menghasilkan peningkatan atau perbaikan kualitas lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Setelah menemukan tenaga kerja yang dibutuhkan, perusahaan mempekerjakannya, membayarnya, dan menyediakan lingkungan kerja yang membuatnya tertarik dan nyaman. Untuk alasan ini, organisasi juga harus menetapkan aturan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik. Terdapat tiga kegiatan utama dalam hal ini:

- a. Mengakui dan menunjukkan rasa hormat (respek);
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur untuk menyampaikan keluhan pekerja; dan
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Problem yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama ini sangat penting. Jika perusahaan tidak memperhatikan hak-hak pekerjanya, protes akan muncul, seperti yang terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.³⁷

C. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen mengambil tindakan khusus yang disebut Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat untuk posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Dalam konteks ini, dapat dikaitkan dalam tiga cara:³⁸

- 1. Penuaian tanggung jawab sosial organisasi
- 2. Pencapaian tujuan organisasi, bersama dengan
- 3. Pencapaian tujuan pribadi anggota organisasi yang terlibat

Perencanaan strategi sumber daya manusia adalah proses untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan. Dalam hal ini, proses

³⁷ Faroman Syarief, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022, 6-7.

³⁸ Malayu Hasibuan SP, "Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam belas." Jakarta: PT. Bumi Aksara (2012).

perencanaan sumber daya manusia terdiri dari serangkaian tindakan yang berkaitan dengan rencana untuk masa depan.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengelola tenaga kerjanya secara efektif untuk mencapai tujuan bisnis. Berikut beberapa strategi utama yang sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia:³⁹

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat:
 - a. Menarik talenta terbaik dengan metode rekrutmen yang kreatif.
 - b. Menyesuaikan kandidat dengan kebutuhan organisasi berdasarkan keahlian dan budaya perusahaan.
2. Pelatihan dan Pengembangan:
 - a. Memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan.
 - b. Merancang program pengembangan karir untuk memotivasi karyawan.
3. Manajemen Kinerja:
 - a. Menggunakan sistem evaluasi kinerja yang transparan untuk memberikan umpan balik.
 - b. Menetapkan tujuan individu yang sejalan dengan visi organisasi.
4. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan:
 - a. Memberikan kompensasi yang kompetitif dan insentif lainnya.
 - b. Menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan kerja-hidup.
5. Pengelolaan Talenta:
 - a. Mengidentifikasi dan mempertahankan karyawan berbakat dengan memberikan peluang pengembangan.
 - b. Mempersiapkan kader pemimpin untuk masa depan.
6. Penerapan Teknologi dalam SDM:
 - a. Memanfaatkan perangkat lunak HR untuk mengelola data karyawan secara efisien.
 - b. Mengotomatisasi proses administratif sehingga SDM dapat fokus pada pengembangan strategis.

³⁹ Nawawi H. "Perencanaan SDM Untuk Organisasi Yang Kompetitif. Cetakan Pertama." (2007).

7. Pengelolaan Keberagaman dan Inklusi:

- a. Menciptakan budaya kerja yang menghormati keberagaman.
- b. Memberikan pelatihan kesadaran inklusi untuk seluruh karyawan

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan yang digunakan organisasi untuk mengelola karyawan agar dapat mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup berbagai aspek penting seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, dan motivasi karyawan. Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif agar sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Berikut adalah beberapa strategi manajemen sumber daya manusia yang umum digunakan:⁴⁰

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia:

- a. Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Menentukan jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan serta keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif:

- a. Memastikan bahwa perusahaan memiliki bakat yang tepat untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.
- b. Menggunakan metode seleksi yang cermat untuk mendapatkan kandidat terbaik.

3. Pelatihan dan Pengembangan:

- a. Meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan karir.
- b. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

⁴⁰ Malayu Hasibuan SP, "Manajemen sumber daya manusia: Jakarta, indonesia: Pt." Bumi Aksara (2008).

4. Pemberdayaan dan Partisipasi Karyawan:
 - a. Memberikan wewenang yang luas kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya dan melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.
5. Penilaian Kinerja:
 - a. Menilai hasil kerja dan produktivitas tenaga kerja secara teratur untuk memastikan kinerja yang optimal.
6. Kompensasi dan Insentif:
 - a. Merancang sistem penggajian yang adil dan memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang mencapai hasil baik.
7. Retensi Karyawan:
 - a. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas untuk mengurangi turnover karyawan.

Tujuan strategi manajemen sumber daya manusia, tujuan utama strategi manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang terampil, berkualitas, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi ini juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia, implementasi strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan integrasi dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Hal ini mencakup kerja sama antara divisi dan departemen untuk memastikan bahwa semua praktik kerja sejalan dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang telah ditetapkan.⁴¹

D. Implikasi Sumber Daya Manusia

Implikasi sumber daya manusia (SDM) adalah dampak atau konsekuensi dari pengelolaan, penggunaan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, termasuk di bidang pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang strategis memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja organisasi dan pencapaian tujuan, seperti meningkatkan kualitas pendidikan dan

⁴¹ Achmad Zaenudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua." Jakarta: Penerbit Fajar (2009).

prestasi siswa. Berikut penjelasan yang lebih mendalam tentang implikasi sumber daya manusia:⁴²

1. Peningkatan Kompetensi dan Kinerja

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja individu di dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, guru dan staf sekolah menjadi fokus utama. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, guru dapat menguasai metode pengajaran yang lebih efektif, teknologi pendidikan terkini, dan kemampuan manajemen kelas yang baik. Implikasinya adalah peningkatan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi siswa.

2. Motivasi dan Produktivitas

Implikasi langsung lainnya adalah meningkatnya motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, seperti melalui pemberian penghargaan, insentif, atau pengakuan atas kerja keras mereka, akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Dalam dunia pendidikan, guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif dalam menyampaikan materi pelajaran dan lebih peduli terhadap kebutuhan siswa, sehingga menghasilkan atmosfer belajar yang positif.

3. Keseimbangan Organisasi

Strategi sumber daya manusia yang efektif memastikan bahwa semua elemen organisasi berjalan seimbang. Dalam institusi pendidikan, ini mencakup pembagian tugas yang adil di antara guru dan staf, perencanaan kerja yang terstruktur, dan penentuan prioritas yang jelas. Keseimbangan ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang berimplikasi pada suasana belajar yang kondusif bagi siswa.

4. Penyelesaian Konflik

Pengelolaan sumber daya manusia juga berfungsi sebagai mekanisme untuk menyelesaikan konflik di dalam organisasi. Dalam sebuah sekolah, konflik antara guru, staf, atau bahkan dengan orang tua siswa dapat memengaruhi kualitas pendidikan. Dengan adanya manajemen sumber daya

⁴² I. Gusti Ketut, dan Purnaya SH SE. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi, (2016), 43.

manusia yang baik, konflik dapat diselesaikan secara profesional dan konstruktif, sehingga menjaga harmoni di lingkungan sekolah.

5. Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan

Implikasi utama dari sumber daya manusia adalah terciptanya layanan pendidikan yang berkualitas. Guru dan staf sekolah adalah pelayan utama siswa dalam proses pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi, motivasi, dan fasilitas yang diperlukan untuk memberikan layanan terbaik kepada siswa.

6. Transformasi Organisasi

Implikasi jangka panjang dari sumber daya manusia adalah terjadinya transformasi organisasi menuju kondisi yang lebih baik. Di sekolah, transformasi ini mungkin berupa pengembangan budaya kerja yang positif, inovasi dalam metode pembelajaran, dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan siswa atau kurikulum. Sumber daya manusia menjadi motor penggerak transformasi tersebut.

7. Dampak Sosial

Implikasi pengelolaan sumber daya manusia juga meluas ke masyarakat. Sekolah dengan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan siswa yang berprestasi, yang nantinya memberikan dampak positif pada komunitas lokal. Guru yang berkualitas juga dapat menjadi panutan dan agen perubahan sosial dalam masyarakat.⁴³

E. Prestasi Siswa

1. Definisi Prestasi Siswa

Dalam bahasa Belanda, prestasi berarti hasil usaha, dan “prestasi” adalah hasil usaha yang dilakukan dan dikerjakan seseorang. Dalam bidang tertentu, seperti seni, olahraga, sastra, kepemimpinan, ilmu pengetahuan, teknologi, dan sebagainya, prestasi tidak selalu identik.⁴⁴ Menurut RM Gagne, prestasi adalah kemampuan manusia yang mencakup informasi verbal, kemampuan intelektual, sikap, keterampilan motorik, strategi kognitif, konsep

⁴³ I. Gusti Ketut, dan Purnaya SH SE. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi, (2016), 47.

⁴⁴ Nurmadiyah, “Konsep Manajemen Kesiswaan,” *AL-AFKAR: Jurnal Keislaman dan Peradaban*, Vol.3, No. 1 (2014): 65.

kongkrit, konsep abstrak, dan aturan yang lebih tinggi. Menurut Syaiful Bahri Djamarah, yang dikutip oleh Insi Mardiyah dalam tesisnya, mengungkapkan prestasi adalah kalimat yang terdiri dari dua kata: prestasi dan belajar.⁴⁵

Prestasi dapat didefinisikan dalam berbagai cara, seperti prestasi akademik, prestasi non-akademik, dan prestasi kemahasiswaan. Prestasi akademik adalah hasil dari belajar dan pembelajaran, yang dapat diukur dengan nilai akademik, kemampuan untuk memahami pelajaran, dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari. Prestasi non-akademik adalah hasil dari kegiatan lain yang dilakukan seseorang, seperti aktivitas ekstrakurikuler, kegiatan sosial, dan olahraga. Kegiatan mahasiswa dalam organisasi mahasiswa menentukan prestasi kemahasiswaan, yang dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mengatur kegiatan, membentuk komunitas, dan mengembangkan karakter.⁴⁶

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi diartikan sebagai hasil yang telah dicapai dalam suatu kegiatan. Prestasi siswa adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam proses belajar yang mencerminkan kemampuan dan penguasaan pengetahuan serta keterampilan. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai prestasi siswa, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta berbagai aspeknya. Prestasi belajar siswa merupakan ukuran keberhasilan dalam proses pendidikan, di mana hasil ini dapat dilihat dari nilai atau evaluasi yang diperoleh selama kegiatan belajar mengajar.⁴⁷ Prestasi siswa adalah indikator penting dari keberhasilan pendidikan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Memahami aspek-aspek prestasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat membantu dalam merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.⁴⁸

⁴⁵ Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme* (Bandung: Alfabeta, 2014), 288.

⁴⁶ Gunawan Adnan, dan Mohammad Adnan Latief. *Metode Penelitian Pendidikan Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Erhaka Utama, (2020) 43-47.

⁴⁷ Runtu Paramita Susanti, dan Rieneke Ryke Kalalo. *Kompetensi Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa pada Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit Nem, (2021) 6.

⁴⁸ Dwi Asih, dan Enung Hasanah. "Manajemen kesiswaan dalam peningkatan prestasi siswa sekolah dasar." *Academy of Education Journal* 12.2 (2021): 208-209.

Secara umum, prestasi belajar mencakup tiga ranah utama; Kognitif, berhubungan dengan pengetahuan dan pemahaman. Aspek ini mencakup kemampuan siswa dalam mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi informasi. Penilaian dalam ranah kognitif sering kali dilakukan melalui tes tertulis atau lisan. Afektif, menyangkut sikap dan nilai. Aspek afektif berkaitan dengan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki siswa terhadap pelajaran dan proses belajar. Ini mencakup bagaimana siswa berinteraksi dengan materi pelajaran dan respon emosional mereka terhadap pembelajaran. Psikomotorik, terkait dengan keterampilan fisik dan praktik. Aspek ini melibatkan keterampilan praktis yang diperoleh melalui pengalaman langsung. Misalnya, kemampuan siswa dalam melakukan eksperimen ilmiah atau keterampilan olahraga.⁴⁹

Dua komponen penting dalam menilai perkembangan dan kinerja seseorang adalah prestasi dan pendidikan. Prestasi adalah hasil dari proses belajar dan pengembangan kemampuan, yang dapat diukur dari kinerja dalam memenuhi tugas dan tingkat kemampuan yang telah dipelajari. Pendidikan, di sisi lain, adalah proses yang berlangsung sepanjang hidup yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan seseorang serta menumbuhkan karakter dan nilai-nilai yang dimilikinya.⁵⁰

Pendidikan terdiri dari berbagai aspek, seperti pendidikan akademik, pendidikan non-akademik, dan pendidikan karakter. Pendidikan akademik adalah proses belajar dan pembelajaran yang dilakukan oleh seseorang dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan. Pendidikan non-akademik adalah proses belajar dan pembelajaran yang dilakukan oleh orang lain dengan tujuan untuk mengembangkan karakter dan nilai-nilai yang diperlukan.⁵¹

⁴⁹ Bagus Eko Dono, *Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa*. Guepedia, 2021, 32-34.

⁵⁰ Evelin Rodenayana, Dyah Worowirastrri Ekowati, dan Pipit Pudji Astutik. "Meningkatkan Prestasi Pendidikan Pancasila Melalui Media Microsite Dengan Penerapan Model Pembelajaran." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 8.1 (2023): 703-711.

⁵¹ Ahmad Najib dan Bety Nur Achadiyah. "Pengaruh pendidikan karakter terhadap prestasi belajar siswa." *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 9.1 (2012) 78-79.

Prestasi pendidikan adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan seseorang, yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pendidikan. Ini terdiri dari dua kata: prestasi dan belajar. Prestasi adalah hasil yang telah dicapai, sementara belajar adalah proses kompleks yang dialami setiap orang sepanjang hidupnya. Prestasi belajar memberikan manfaat bagi siswa karena dapat membantu mereka belajar lebih baik. Prestasi belajar masih digunakan sebagai ukuran untuk mengukur kualitas pendidikan.⁵²

2. Macam-macam Prestasi Siswa

Prestasi pendidikan dapat dilihat dari berbagai aspek yang mencerminkan pencapaian dan kemajuan siswa, sekolah, atau sistem pendidikan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa macam prestasi pendidikan yang umum diidentifikasi:⁵³

a. Prestasi Akademik

Merujuk pada pencapaian siswa dalam hal nilai ujian, hasil tes standar, dan kelulusan. Ini mencakup pemahaman dan penguasaan materi pelajaran yang diajarkan. Kata prestasi akademik berasal dari kata prestasi dan akademik. Prestasi adalah hasil yang telah dicapai. Prestasi menurut Spence dan Helmreich: Prestasi sebagai tingkah laku yang berorientasi pada tugas. Untuk evaluasi, prestasi orang biasanya dibandingkan dengan standar atau dengan orang lain. Maksud dari prestasi adalah penilaian pekerjaan seseorang dibandingkan dengan standar atau pekerjaan orang lain.⁵⁴

Kegiatan akademik juga disebut kegiatan intrakurikuler atau kurikuler. Kegiatan intrakurikuler, atau proses belajar mengajar di kelas, adalah kegiatan utama di sekolah. Kurikuler adalah semua kegiatan yang telah ditentukan dalam kurikulum dan dilakukan selama jam pelajaran. Berdasarkan pada beberapa definisi di atas, prestasi akademik dapat

⁵² Salwa Afniola, Ruslan Ruslan, dan Wiwit Artika. Intelegensi dan bakat pada prestasi siswa. *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan* 6.1 (2020) 33.

⁵³ Putu Ekayani, Pentingnya penggunaan media pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. *Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja* 2.1 (2017): 1-11.

⁵⁴ Kulwinder Singh, "Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students", *International Journal of Educational Planning & Administration*. ISSN 2249-3093, Volume 1, Number 2 (2011): 162.

didefinisikan sebagai pencapaian siswa dalam kegiatan belajar di kelas atau prestasi mata pelajaran. Siswa tidak hanya dinilai dari pengetahuan (kognitif), tetapi juga dari sikap, minat (afektif), dan ketrampilan (psikomotorik). Hasil ulangan bukan satu-satunya cara untuk mengukur prestasi akademik siswa.⁵⁵

b. Prestasi Non-Akademik

Meliputi pencapaian dalam bidang-bidang seperti seni, olahraga, dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Prestasi ini menunjukkan kemampuan siswa di luar akademik yang juga penting untuk pengembangan holistik. Prestasi non-akademik terdiri dari kata "prestasi" dan "non-akademik". Prestasi, seperti yang dinyatakan di atas, adalah hasil yang dicapai oleh seseorang setelah mereka menyelesaikan suatu kegiatan. Kegiatan ekstrakurikuler juga disebut sebagai kegiatan non-akademik. Siswa melakukan kegiatan ekstrakurikuler di luar program akademik dan kegiatan kurikuler, dengan bimbingan dan pengawasan guru mereka.

Menurut Sing Annu dan Mishra Sunita, kegiatan ekstrakurikuler adalah segala sesuatu yang dilakukan di luar kegiatan rutin (wajib) yang diajarkan di sekolah. Sing Annu dan Mishra Sunita mengungkapkan: *The term "extracurricular activities" refers to any activities that take place outside of the regular (compulsory) school curriculum.*⁵⁶

Dari beberapa definisi di atas, prestasi non-akademik berarti prestasi siswa yang dicapai di luar mata pelajaran sekolah. Misalnya, prestasi siswa di Pramuka, PMR, Pencak Silat, MTQ, Kaligrafi, KTI, klub Inggris, dan bidang kesenian dan olahraga lainnya.

3. Fungsi dan Tujuan Prestasi Siswa

⁵⁵ Lisa'diyah Ma'rifatini, "Pengaruh Kegiatan Akademik dan Ekstrakurikuler Terhadap Pembentukan Karakter siswa Sekolah Menengah Atas Negeri (SMA) 09 Bandar Lampung", Jurnal Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama R.I, Volume 14, No 2 (2016): 281.

⁵⁶ Sing Annu dan Mishra Sunita, "Exstracurricular Activitiess and Student"s Performance in Secondary School of Government and Private Schools," International Journal of Sociology and Anthropology Research, Vol.1, No.1 (2015): 53.

Menurut Kompri, kegiatan pembelajaran dan pengajaran di luar kelas memiliki beberapa tujuan dan fungsi untuk prestasi siswa. Tujuannya adalah sebagai berikut:⁵⁷

- a. Meningkatkan kapasitas siswa untuk membuat hubungan yang disesuaikan dengan lingkungan sosial budaya dan alam semesta.
 - b. Distribusi dan pelatihan terkait perkembangan dan bakat siswa
 - c. Pelatihan tentang kepercayaan dan pertanggung jawaban
 - d. Pembentukan prinsip moral
 - e. Memberikan peluang kepada siswa untuk menjadi komunikator yang baik.
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Siswa

Banyak faktor mempengaruhi prestasi siswa. Farooq mengatakan ada empat faktor yang mempengaruhi prestasi siswa: faktor siswa, faktor keluarga, faktor sekolah, dan faktor teman sebaya atau pergaulan.⁵⁸ Di sisi lain, Hansen, menurut Irfan Mushtaq dan Shabana Nawaz Khan, membagi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi siswa menjadi faktor-faktor internal kelas dan eksternal kelas.

Faktor internal kelas termasuk jadwal kelas, ukuran kelas, buku teks, hasil ujian, fasilitas kelas, pekerjaan rumah, lingkungan kelas, kompleksitas materi pelajaran, peran guru, teknologi yang digunakan, dan sistem ujian. Faktor eksternal kelas, di sisi lain, mencakup kegiatan di luar kelas, masalah keluarga, masalah pekerjaan dan keuangan, masalah sosial, dan sebagainya.⁵⁹

Hansen, Slameto dalam Muhammad Fathurroman dan Sulistiyorini mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal siswa termasuk faktor jasmaniah dan psikologis, sedangkan faktor eksternal termasuk keluarga, sekolah, dan masyarakat. Menurut beberapa pendapat di atas, faktor-faktor

⁵⁷ Kompri, Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), 225.

⁵⁸ M.S. Farooq, "Factors Affecting Students' Quality of Academic Performance: A Case of Secondary School," *Journal of Quality and Technology Management*, Volume 7, Nomor 2 (2011): 2.

⁵⁹ Irfan Mushtaq dan Shabana Nawaz Khan, "Factors Affecting Students' Academic Performance," *Global Journal of Management and Business Research*, Volume 12 Issue 9 Version 1 (2012): 18.

yang mempengaruhi hasil belajar juga dapat dibagi menjadi faktor sosial, faktor non-sosial, dan faktor fisik.⁶⁰

a. Faktor Sosial

Faktor sosial meliputi faktor keluarga, faktor masyarakat/ pergaulan, dan faktor guru.⁶¹

- 1) Keluarga adalah tempat pertama dan utama bagi seorang siswa. Hubungan keluarga, yang terdiri dari perhatian, bimbingan, dan motivasi dari orang tua, turut mempengaruhi hasil prestasi siswa. Keterlibatan orang tua adalah faktor penting dalam percepatan prestasi akademik siswa.
- 2) Pemikiran dan perilaku siswa dalam belajar sedikit banyak dipengaruhi oleh lingkungan mereka dan pergaulan mereka.
- 3) Guru merupakan pembimbing, pengarah, dan fasilitator belajar siswa. Siswa dididik, diawasi, dan difasilitasi oleh guru. Menurut Slavin dalam Yuzarion, perspektif guru yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, tidak tegang, dan nyaman akan meningkatkan motivasi dan prestasi siswa.

b. Faktor Non-Sosial

Faktor non-sosial termasuk fasilitas sekolah yang membantu siswa belajar, seperti ukuran kelas, buku teks pelajaran, proyektor atau LCD, media belajar, dan sistem ujian.

c. Faktor Fisik

Faktor fisik berasal dari dalam siswa, termasuk aspek jasmani dan psikologis.⁶²

- 1) Faktor jasmaniah berkaitan dengan kondisi kesehatan organ tubuh siswa. Siswa yang memiliki kelainan organ tubuh akan mengalami kesulitan untuk memahami materi guru.

⁶⁰ Muhammad Fathurroman dan Sulistiyorini, Belajar dan Pembelajaran (Yogyakarta: TERAS, 2012), 120.

⁶¹ Yuzarion, "Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Peserta Didik," Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 2 No.1 (2017): 114.

⁶² Muhammad Fathurroman dan Sulistiyorini, Belajar dan Pembelajaran (Yogyakarta: Teras, 2012), 120.

- 2) Faktor psikologis adalah unsur-unsur yang berasal dari sifat bawaan siswa, seperti intelegensi atau kemampuan, bakat, keinginan, dan keinginan.

a) Intelegensi/kecerdasan

Setiap orang memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda-beda, dan individu dengan kecerdasan rendah biasanya akan menghadapi kesulitan belajar.

b) Bakat

Bakat adalah kecakapan atau potensi dasar yang dibawa sejak lahir. Setiap orang memiliki bakat yang berbeda-beda. Jika seseorang belajar sesuatu yang tidak sesuai dengan bakatnya, ia akan cepat bosan, mudah putus asa, dan tidak senang.

c) Minat

Bakat adalah kecakapan atau potensi dasar yang dibawa sejak lahir. Setiap orang memiliki bakat yang berbeda-beda. Jika seseorang belajar sesuatu yang tidak sesuai dengan bakatnya, ia akan cepat bosan, mudah putus asa, dan tidak senang.

d) Motivasi

Sifat motivasi sebagai faktor dalam (batin) berfungsi untuk menimbulkan, mendasari, dan mengarahkan tindakan belajar. Motivasi memiliki kemampuan untuk menentukan seberapa baik upaya untuk mencapai tujuan, sehingga tingkat motivasi yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat kesuksesan belajar.

F. POAC

Proses adalah serangkaian langkah yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Misalnya, menghasilkan keuntungan atau menyediakan layanan. Manajer menggunakan sumber daya dan melaksanakan empat fungsi manajemen utama, yaitu POAC (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling), untuk mencapai tujuan. Teori POAC adalah teori manajemen milik George R. Terry yang memaparkan empat fungsi manajemen dalam keredaksian, yaitu Planning (perencanaan), Organizing (organisasi), Actuating (pelaksanaan/pengarahan), dan controlling (pengawasan). Aktivitas dalam organisasi atau perusahaan

diantaranya menggunakan fungsi manajemen ke dalam aktivitas komunikasi yang berlangsung di perusahaan atau organisasi dan memiliki tujuan untuk saling mengingatkan serta memberi perhatian pada sasaran, termasuk diantaranya kegiatan dan strategi komunikasi, memberikan pendapat, memutuskan dan mengevaluasi aktivitas komunikasi yang telah direncanakan. Adapun pengertian dari P, O, A, dan C itu sendiri antara lain:⁶³

1. Perencanaan (*Planing*)

Planning menurut Terry adalah suatu kegiatan yang dibuat sebagai upaya untuk merumuskan apa yang sesungguhnya ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu. Perencanaan adalah fungsi utama manajemen dan mencakup segala sesuatu yang dilakukan manajer. Ini termasuk mengatur tujuan dan mencari cara untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam perencanaan, manajer memikirkan masa depan dengan mengatakan, “Ini adalah apa yang ingin kita capai dan bagaimana kita akan melakukannya.” Membuat keputusan biasanya menjadi bagian dari perencanaan karena setiap pilihan dibuat berdasarkan proses penyelesaian setiap rencana. Perencanaan penting karena banyak berkontribusi pada penggerak fungsi manajemen lainnya. Setiap manajer, contohnya, harus membuat rencana pekerjaan yang efektif untuk karyawan organisasi.⁶⁴

Kesuksesan organisasi tergantung pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh manajer saat mendirikan organisasi. Planning adalah proses di mana seorang manajer memilih tujuan, menetapkan tindakan untuk mencapai tujuan tersebut, memberikan tanggung jawab kepada individu untuk menerapkan strategi tersebut, dan membandingkan keberhasilan. Sebelum mempelajari lebih lanjut tentang perencanaan, pelajari perbedaan antara visi, misi, nilai dasar, dan tujuan. Misi, visi, nilai dasar, dan tujuan adalah titik awal perencanaan strategi. Keempat hal ini mengatur unit perencanaan yang tertanam dalam suatu organisasi dan konteks landasan dari suatu proses dan proses.

⁶³ Terry, G. R., Rue, L. W. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 82.

⁶⁴ Deany Yasir Wirya, et al. "Manajemen POAC dalam Pembelajaran Kelas Rangkap di Sanggar Bimbingan, Malaysia." *Journal of Education Research* 5.4 (2024): 6227-6233.

Misi menjelaskan tujuan organisasi, sedangkan visi menjelaskan tujuan masa depan, yang biasanya disampaikan dengan jelas, menggugah, dan singkat oleh manajemen organisasi.

Tujuan adalah tujuan masa depan suatu organisasi, sedangkan nilai dasar menunjukkan komitmen manajer yang paling penting. Empat ciri tujuan:

- a. Tepat dan terukur. Tujuan yang terukur dapat membantu manajer standar membandingkan hasil yang telah dicapai.
- b. Menunjukkan masalah yang signifikan. Manajer harus menetapkan beberapa tujuan utama untuk menilai kinerja perusahaan.
- c. Menantang tetapi nyata. Beri tantangan unik kepada setiap pekerja untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan atau anggota organisasi akan menjadi bosan dan putus asa jika tujuan tidak realistis atau terlalu mudah.
- d. Tetapkan jangka waktu yang harus dicapai. Tenggat waktu dapat memotivasi dan membuat Anda merasa perlu untuk mencapai tujuan.

Berikut prinsip perencanaan adalah sebagai berikut:⁶⁵

1) Prinsip Kontribusi

Tujuan Perencanaan adalah untuk memastikan pencapaian efektif dan efisien tujuan organisasi; dalam kenyataannya, kriteria dasar untuk perumusan rencana untuk mencapai tujuan utama perusahaan adalah rencana itu sendiri; pencapaian tujuan selalu bergantung pada rencana itu sendiri dan jumlah kontribusi yang diberikan organisasi kepadanya.

2) Prinsip Suara dan Konsisten Premising

Bangunan adalah asumsi mengenai kekuatan lingkungan, seperti faktor ekonomi dan pasar, politik, sosial, hukum, dan budaya, serta tindakan pesaing, adalah asumsi yang umum selama periode pelaksanaan rencana. Oleh karena itu, rencana yang dibuat untuk tempat itu sesuai, dan masa depan perusahaan tergantung pada seberapa sehat rencana itu untuk mengatasi situasi tempat itu.

⁶⁵ Muhamad Faiz, et al. "Implementasi POAC dalam Manajemen Pendidikan Modern." *Reflection: Islamic Education Journal* 1.4 (2024): 26-36.

Metode pengambilan keputusan berikut dapat digunakan:⁶⁶

1) *Elementary Methods* (Metode dasar)

Metode ini sangat sederhana dan membutuhkan perhitungan untuk mendukung analisis. Metode ini cocok untuk situasi di mana masalah diselesaikan oleh satu orang, pilihan yang terbatas, dan lingkungan pengambilan keputusan yang unik.

2) *Teori Multi-Attribute Utility* (MAUT)

Metode ini adalah pendekatan yang membantu membuat keputusan bagi organisasi dengan menggunakan skala prioritas mulai dari 0 hingga 1. Hasil dari skala prioritas ini dapat digunakan sebagai pembuat keputusan.

3) *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART)

Metode ini menggunakan fungsi nilai yang dihitung secara matematis. Banyak orang mengetahui skala penilaian.

4) *Basic Multi-Criteria Decision Analysis* (MCDA)

Masalah yang biasanya memiliki salah satu dari banyak pilihan biasanya ditangani oleh MCDA. Seberapa baik Anda menilai pilihan tersebut menentukan alternatif tersebut. Pembuat keputusan menetapkan kriteria dan nilai atau skornya. Setelah pilihan dievaluasi, nilainya dijumlahkan menurut masing-masing kriteria, dan kemudian diurutkan menurut jumlah skor. Hasil keputusan adalah urutan hasil yang diperoleh pembuat keputusan.

5) *Nominal Group Technic* (NGT)

NGT adalah suatu teknik untuk mencapai konsensus kelompok dalam membuat keputusan. Metode ini mengumpulkan gagasan dari semua orang yang berpartisipasi atau berpartisipasi dalam organisasi, kemudian orang-orang memberikan suara dan menilai gagasan tersebut. Ide yang dipilih adalah yang memiliki skor tertinggi, yang berarti semua orang setuju.

⁶⁶ Ayu Lelis Waruwu, Nurfadila Nurfadila, dan Windasari Windasari. "Majemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan terhadap Kualitas Hasil Belajar Peserta Didik SMA Negeri 13 Surabaya." *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia* 1.3 (2024): 9-9.

2. Perorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian atau *organizing* menurut Terry dan Rue adalah suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan, dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota. *Organizing* adalah proses dalam memastikan bahwa kebutuhan manusia dan fisik setiap sumber daya tersedia untuk menjalankan rencana dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga meliputi penugasan setiap aktifitas, membagi pekerjaan, dan mendistribusikan tugas kedalam setiap tugas khusus, dan menentukan siapa yang berhak melakukan beberapa tugas.

Pengelompokan kegiatan ke departemen atau subdivisi lainnya adalah komponen penting lainnya dalam organisasi. Contohnya adalah kepegawaian, yang berfungsi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Aktifitas kepegawaian yang khas adalah mempekerjakan orang untuk pekerjaan. Kadang-kadang, pekerjaan adalah aktivitas penting yang dianggap sebagai bagian dari organisasi.⁶⁷

Organisasi, atau pengorganisasian dalam bahasa Indonesia, adalah proses bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan yang kondusif, sehingga semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengorganisasian adalah proses pengelompokan orang, alat, tugas, dan wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat berfungsi sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengorganisasian termasuk menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan, mengelompokkan pekerjaan dan membaginya kepada setiap karyawan, menetapkan departemen yang berbeda, dan menetapkan

⁶⁷ Muhammad Yoga Aditia, dan Binti Nur Asiyah. "Penerapan Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2.2 (2023): 36-48.

hubungan. Tujuan dari pengorganisasian ini adalah untuk menetapkan peran dan struktur agar karyawan tahu apa tugas dan tujuan mereka.

Jika manajer memiliki pedoman untuk bertindak dan membuat keputusan, proses pengorganisasian akan berjalan lancar. Seorang manajer dapat menggunakan prinsip-prinsip organisasi berikut untuk mengatur secara efektif. Prinsipnya adalah bahwa pekerjaan seluruh perhatian harus dibagi menjadi tingkat bawahan berdasarkan kualifikasi, kemampuan, dan keterampilan individu tersebut. Ini adalah hasil dari pembagian kerja, yang menghasilkan organisasi yang efisien. Dengan pembagian kerja, setiap orang bertanggung jawab untuk beberapa aktivitas tertentu daripada tugas secara keseluruhan. Pembagian tugas membuat tugas yang lebih sederhana yang dapat dipelajari dan diselesaikan, karena tidak semua orang secara fisik dan psikologis mampu melakukan semua operasi yang membentuk kebanyakan tugas kompleks.⁶⁸

Hal ini meningkatkan spesialisasi, membuat setiap orang menjadi spesialis dalam pekerjaan tertentu. Dengan tindakan ini, ada banyak pilihan pekerjaan, orang dapat memilih atau ditugaskan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Prinsip ini berarti bahwa semua tugas yang berkaitan dengan kekhawatiran harus jelas dan tepat untuk manajer dan bawahan. Ini dapat dicapai dengan mendefinisikan dengan jelas tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hubungan antara orang-orang. Sebagai contoh, fungsi utama departemen produksi, pemasaran, dan keuangan adalah menentukan tanggung jawab wewenang, yang harus dijelaskan dengan jelas untuk setiap karyawan sehingga mereka tetap ingat. Ini membantu organisasi beroperasi dengan lebih efisien karena adanya klarifikasi dalam hubungan otoritas-tanggung jawab.

Satu manajer bertanggung jawab atas setiap bawahan. Ini mengurangi kesenjangan komunikasi dan kesimpangsiapan tanggung jawab.

⁶⁸ Achmad Ruky S, *Organizing for Results: Merancang Struktur Organisasi Sebuah Perusahaan untuk Hasil yang Efektif dan Efisien*. Penerbit Andi, 83-85, 2022.

Jika ada atasan yang lebih tinggi yang ingin memberikan perintah atau hal-hal lain kepada bawahan mereka yang berada beberapa tangga di bawah dalam hierarki organisasi, mereka seharusnya melakukannya melalui atasan langsung mereka. Setidaknya dengan pengetahuan direktur langsung tersebut.

Struktur organisasi muncul sebagai hasil dari pentingnya pengorganisasian. Struktur ini dianggap sebagai struktur yang memungkinkan mereka untuk mengintegrasikan bisnis mereka dengan baik. Dengan kata lain, mengharmonisasikan kelompok orang yang berbeda, mempertemukan berbagai kepentingan, dan memanfaatkan kemampuan setiap orang dalam arah tertentu adalah bagian penting dari tugas pengorganisasian.

Sinergisme harus dicapai, yang berarti melakukan sesuatu untuk menggabungkan semua kemampuan yang sesuai dan menggunakan kemampuan tersebut untuk membantu perusahaan. Meskipun demikian, pengorganisasian menggabungkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menjadi lebih efektif. Oleh karena itu, pengorganisasian dapat bermanfaat sebagai pengawasan manajerial dan dalam upaya menggerakkan seluruh aktivitas dan potensi.⁶⁹

3. Pengarahan (*Actuating*)

Actuating menurut Terry dan Rue adalah tahapan pengintegrasian usaha-usaha kepada anggota di suatu kelompok agar setiap anggota dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka yang berpengaruh pada tercapainya tujuan kelompok. *Actuating* adalah peran manajer untuk mengarahkan pekerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu tanggung jawab manajer adalah mengarahkan karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ini adalah implementasi rencana, berbeda dari rencana dan organisasi. *Actuating* membuat urutan rencana menjadi tindakan dalam lingkungan organisasi, sehingga tanpa tindakan nyata,

⁶⁹ Rofik Hidayat, "Analisis Perbandingan Penerapan Fungsi POAC dalam Perusahaan Eastman Kodak Company dan Fujifilm Holdings Corporation." *Jurnal Riset Ekonomi Syariah* (2024): 135-144.

rencana hanya akan menjadi gagasan atau impian yang tidak akan pernah terwujud.

Dalam bahasa Indonesia, “bertindak” berarti menggerakkan. Maksudnya, tindakan untuk mendorong setiap anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, *actuating* bertujuan untuk mendorong individu untuk bekerja sama dengan penuh kesadaran dan secara mandiri untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, kepemimpinan yang baik diperlukan. Perjuangan untuk mewujudkan suatu rencana disebut tindakan. Dengan berbagai arahan, memotivasi semua pekerja untuk melakukan pekerjaan organisasi sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab mereka. Akibatnya, kemampuan pemimpin memainkan peran penting dalam pengendalian.⁷⁰

Untuk bertindak, jelas diperlukan kematangan pribadi dan pemahaman tentang kecenderungan dan dinamika karakter manusia. Jadi, fungsi *actuating* jauh lebih kompleks dari yang terlihat karena harus melibatkan fungsi *leadership*. *Leadership* sendiri berfungsi sebagai pendukung untuk proses *actuating* ini, dengan tujuan untuk menggerakkan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.

Implementasi *actuating* adalah hal penting yang dipertimbangkan dalam melakukan *actuating*. Untuk memotivasi seorang karyawan untuk melakukan sesuatu, misalnya:⁷¹

- a. Merasa yakin dan mampu melakukan pekerjaan,
- b. Percaya bahwa pekerjaan telah menambah nilai untuk diri mereka sendiri,
- c. Tidak terbebani oleh masalah pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak,
- d. Tugas yang diberikan cukup relevan, dan

⁷⁰ Galuh Ajeng Fildzah Amalia, et al. "POAC dalam Transformasi Manajemen Sekolah: dari Teori ke Praktik." *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2.1 (2025): 133-147.

⁷¹ Sinta Sukma Ayu, dan Zuhri M. Nawawi. "Penerapan Planning, Organizing, Actuating, And Controlling (POAC) Dalam Manajemen Bisnis Islam." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 3.1 (2024): 51-68.

e. Hubungan harmonis antar rekan kerja.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan menurut Terry dan Rue adalah proses memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan dan diarahkan telah dikerjakan dengan baik dan benar sesuai dengan perencanaan yang dibuat. *Controlling*, memastikan bahwa kinerja sesuai dengan rencana. Kontrol memastikan kinerja sesuai dengan rencana dengan membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar yang telah ditentukan. Manajer harus mengoreksi jika terjadi perbedaan yang signifikan antara kinerja aktual dan yang diharapkan. Misalnya, meningkatkan penjualan dengan lebih banyak periklanan. Kontrol menentukan apakah rencana awal perlu direvisi berdasarkan hasil kinerja sebelumnya. Jika ada perubahan yang diperlukan, seorang manajer akan kembali ke proses perencanaan, di mana ia akan membuat rencana baru berdasarkan hasil kontrol.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan: standar, apa yang harus dicapai, pelaksanaan, penilaian, dan perbaikan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana dan selaras dengan standar. Sangat jelas bahwa peran pengawasan dari perspektif definisi sangat penting bagi suatu perusahaan. Agar proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan rencana. Mengatasi kesalahan. Hal ini dilakukan untuk memenuhi rencana dan mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengawasan dilakukan sebelum, saat, dan setelah proses. Semua elemen manajemen harus digunakan dengan baik agar menjadi efektif dan efisien.⁷²

Pengawasan adalah salah satu dari banyak proses yang digunakan dalam pengendalian. Pengawasan dilakukan secara bertahap dan sistematis melalui langkah-langkah berikut:⁷³

a. Menentukan standar yang akan digunakan sebagai dasar pengendalian;

⁷² Muhammad Yoga Aditia, dan Binti Nur Asiyah. "Penerapan Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2.2 (2023): 36-48.

⁷³ Rofik Hidayat, "Analisis Perbandingan Penerapan Fungsi POAC dalam Perusahaan Eastman Kodak Company dan Fujifilm Holdings Corporation." *Jurnal Riset Ekonomi Syariah* (2024): 135-144.

- b. Mengukur pelaksanaan atau hasil yang telah dicapai;
- c. Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menemukan penyimpangan;
- d. Melakukan perbaikan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana; dan
- e. Meninjau dan menganalisis ulang. Perbaikan diperlukan jika ternyata tidak masuk akal.

Salah satu bentuk pengendalian yang harus dilakukan oleh seorang manajer adalah pengawasan langsung, yang dilakukan secara langsung oleh manajer sendiri untuk memeriksa apakah pekerjaan sedang dilakukan dengan benar dan apakah hasilnya sesuai dengan harapan. Jenis pengawasan tidak langsung termasuk pengawasan jarak jauh, di mana karyawan melaporkan kepada manajer secara tertulis maupun lisan tentang pekerjaan mereka. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer secara langsung dan tidak langsung.

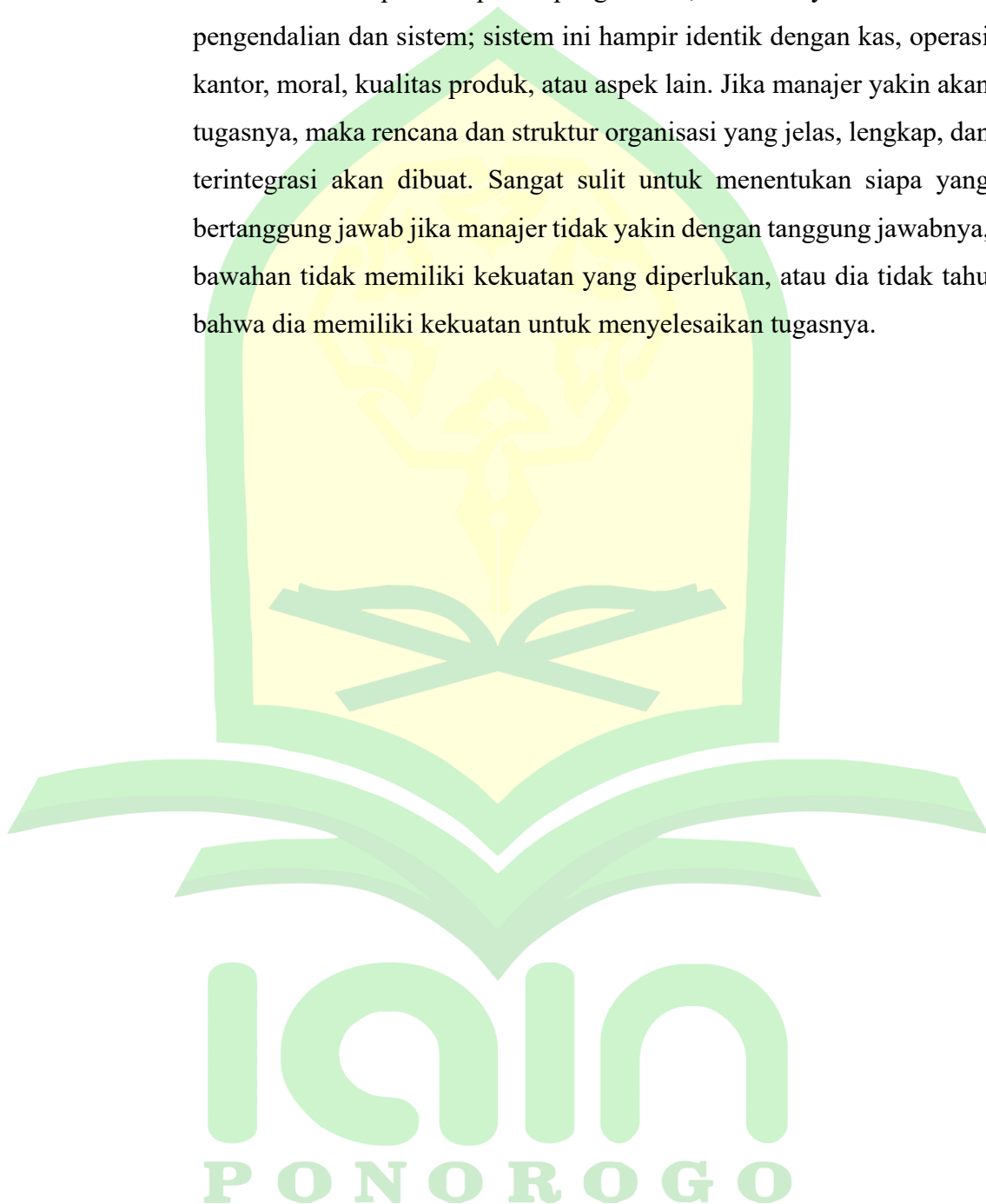
Selain itu, pengawasan dapat dibedakan berdasarkan jenis dan waktunya.⁷⁴

- a. Pengendalian pencegahan adalah pengendalian yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk mencegah kesalahan dalam pelaksanaannya. Ini adalah pengendalian terbaik karena dilakukan sebelum kesalahan terjadi dan bersifat prediktif.
- b. Kontrol represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah kesalahan dalam pelaksanaan untuk mencegah kesalahan yang sama terulang dan menghasilkan hasil yang diinginkan.
- c. Memonitor proses untuk memperbaikinya segera.
- d. Pengawasan berkala adalah pengawasan yang dilakukan secara rutin, seperti setiap bulan atau persmester.
- e. Pengawasan mendadak, juga dikenal sebagai "sidak", adalah pengawasan yang dilakukan secara tiba-tiba untuk memastikan apakah pelaksanaan tugas dilakukan dengan benar atau tidak.

⁷⁴ Dwi Dasalinda Asni, dan Dini Chairunnisa. "Penerapan Fungsi Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, And Controlling) dalam Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah." *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 9.1 (2024): 357-364.

- f. Pengawasan Melekat juga dikenal sebagai "waskat" adalah pengawasan dan pengendalian yang dilakukan secara menyeluruh, termasuk sebelum, saat, dan setelah kegiatan dilakukan.

Ada beberapa dasar proses pengawasan, di antaranya adalah teknik pengendalian dan sistem; sistem ini hampir identik dengan kas, operasi kantor, moral, kualitas produk, atau aspek lain. Jika manajer yakin akan tugasnya, maka rencana dan struktur organisasi yang jelas, lengkap, dan terintegrasi akan dibuat. Sangat sulit untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab jika manajer tidak yakin dengan tanggung jawabnya, bawahan tidak memiliki kekuatan yang diperlukan, atau dia tidak tahu bahwa dia memiliki kekuatan untuk menyelesaikan tugasnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Creswell dalam buku yang berjudul “Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif” bahwa ada 3 pendekatan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif, dan pendekatan gabungan.⁷⁵ Dalam pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah proses memahami fenomena pada suatu yang dialami oleh subjek penelitian, contohnya yaitu perilaku, persepsi, tindakan, dan motivasi.⁷⁶ Dapat dideskripsikan dari keseluruhan yang berbentuk kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dapat memanfaatkan berbagai metode.

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian mengutamakan ke aspek pemahaman yang mendalam dengan sebuah permasalahan. Penelitian kualitatif lebih utama pada penggunaan teknik analisis mendalam yakni mengkaji masalah secara khusus karena ia bersifat dalam suatu permasalahan akan mempunyai perbedaan antara sifat dari masalah lainnya.⁷⁷

Memahami suatu fenomena atau kasus secara mendalam maka penelitian menggunakan studi kasus. Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dimana penelitian ini berupaya untuk mendiskripsikan secara lengkap dan terperinci mengenai kondisi yang sedang terjadi dalam suatu konteks, fenomena yang terjadi dalam lapangan studi.⁷⁸ Karena studi kasus merupakan jenis penelitian yang membutuhkan pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena yang sedang terjadi sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi riset selanjutnya. Penelitian ini pelaksanaannya berlandaskan pada tuntutan secara realistis, teratur,

⁷⁵ Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 9.

⁷⁶ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 6.

⁷⁷ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 28.

⁷⁸ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Solo: Cakra Books, 2014), 96.

menyeluruh, dan detail di suatu lembaga pendidikan.⁷⁹ Penelitian ini menggunakan studi kasus untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan prestasi siswanya.

Dengan hasil penelitian studi kasus, lisan atau kata-kata dari sumber data berupa orang-orang ataupun karakter yang mampu dipelajari. Metode ini merupakan cara untuk mendeskripsikan, mengukur, dan membaca sebuah masalah dan mengendalikan strategi secara tepat dan dapat mengungkapkan serta memaknai berbagai kegiatan yang saling berkaitan dalam kondisi internal dalam melakukan proses manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa.

Dalam penyusunan karya ilmiah ini jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah studi kasus (*case study*). Studi kasus adalah suatu penelitian dengan makna, menyelidiki proses, dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok, atau situasi. Menurut Smith, studi kasus dapat menjadi berbeda dari bentuk-bentuk penelitian kualitatif lain oleh fakta bahwa studi ini berfokus pada satu “unit tunggal” atau “suatu sistem terbatas”. Keterbatasan tersebut ditentukan apakah terdapat suatu batasan pada jumlah orang yang terlibat dapat diwawancarai atau suatu jumlah waktu tertentu (untuk observasi). Jika terdapat jumlah orang tak terbatas (secara aktual atau teoretis) yang dapat diwawancara atau pada observasi yang dapat dilaksanakan, maka fenomena tersebut tidak cukup terbatas untuk menjadi sebuah kasus.⁸⁰ Oleh karena itu berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati).

Sedangkan pendekatan yang digunakan peneliti yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Pendekatan kualitatif mempelajari secara

⁷⁹ Albi Anngita dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 9.

⁸⁰ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 20.

intensif tentang interaksi lingkungan, posisi, serta keadaan lapangan suatu unit penelitian secara apa adanya.⁸¹ Di sini peneliti akan meneliti secara langsung kepada guru serta pihak pengelola lembaga tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti akan menganalisis terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati). Peneliti memandang bahwasannya di SMP Negeri 2 Karangjati yang terkenal sekolah plosok dan sekolah anak bandel/nakal tetapi sekolah ini tak kalah dalam prestasi dalam setiap perlombaan yang ada dimana di setiap perlombaan pasti membawa piala bahkan sering memborong piala prestasi. Siswa/ siswi yang berprestasi tumbuh karena didikan dan bimbingan yang berhasil dari para guru.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian ini terletak di SMP Negeri 2 Karangjati kecamatan Karangjati kabupaten Ngawi. Alasan memilih lokasi tersebut karena peneliti tertarik dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati yang dimana kepala sekolah, guru, dan murid yang memiliki kekompakan, ketekunan, yang menghasilkan guru dan murid yang berprestasi dan unggul dalam meningkatkan karier yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati. Murid yang berprestasi dan unggul tumbuh dari didikan guru yang tekun membimbing muridnya karena guru-guru yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati. Di setiap minggunya, di hari Selasa selalu ada khusus seluruh siswa/siswi melakukan ekstrakurikuler yang di minatnya, seperti volly, futsal, hadroh, tari, musik, karawitan, bahasa Inggris, IPA, Matematika dan di hari Jumat ekstra Pramuka. Oleh karena itu peneliti memilih lokasi penelitian di SMP 2 karangjati dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mengembangkan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Karangjati).”

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 15.

bukan dalam bentuk angka.⁸² Data kualitatif ini mempunyai gambaran umum obyek penelitian, yakni: sejarah singkat berdirinya, letak geografis, visi, misi dan tujuan, struktur organisasi, keadaan guru, keadaan siswa, dan keadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 2 Karangjati.

2. Sumber Data

Sumber data merupakan istilah yang mengacu pada sumber utama informasi yang diperoleh oleh peneliti. Jenis informasi tersebut dapat berupa manusia, kondisi atau suatu aktifitas dan dokumen. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan murid di SMP Negeri 2 Karangjati, kecamatan Karangjati, kabupaten Ngawi. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan adanya sumber data peneliti dapat mengetahui informasi lebih dalam mengenai masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber utama yang dalam penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara dan observasi kepada kepala sekolah, guru dan siswa tentang bagaimana cara mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati, kecamatan Karangjati, kabupaten Ngawi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif ini mempunyai gambaran umum obyek penelitian, yakni: sejarah singkat berdirinya, letak geografis, visi, misi dan tujuan, struktur organisasi, keadaan guru, keadaan siswa, dan keadaan sarana dan prasarana.

⁸² Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Rakesarasin, 1996), 2.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari selain sumber utama yang berfungsi untuk mendukung dan melengkapi penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder yang peneliti gunakan bersumber dari literature seperti buku, jurnal, artikel, dan literature lainnya yang dapat mendukung penelitian ini.⁸³ Data sekunder dapat diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada baik cetak maupun elektronik, yang kemudian peneliti mengolah dokumen dapat berupa arsip terdahulu dan beberapa dokumen yang dapat ditunjang dari penelitian. Berikutnya foto dapat berupa bukti fisik kegiatan bejar mengajar, ekstrakurikuler dan kegiatan-kegiatan yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati dan foto wawancara antara peneliti dengan informan. Dan yang terakhir kajian, teori dan konsep yang berkenan dengan manajemen kesiswaan. Kajian, teori dan konsep diperoleh dari beberapa buku literatur penunjang penelitian, dari karya tulis yang relevan baik dari jurnal, artikel, skripsi, tesis dan sumber lainya dari internet.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta dan wawancara. Ada tiga cara mendasar pada pengumpulan informasi, yaitu:

1. Wawancara

Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur adalah proses wawancara yang menggunakan panduan wawancara yang berasal dari pengembangan topik dan mengajukan pertanyaan, penggunaanya lebih fleksibel daripada wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya

⁸³ Samsu, *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research dan Development)*, (Jambi: Pustaka Jambi, 2017), 94-95.

mengenai masalah yang akan diteliti oleh peneliti.⁸⁴ Dari wawancara ini, peneliti akan mendapatkan banyak informasi dari pengembangan pertanyaan yang dilakukan.

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih saling bercakap dan berhadapan secara fisik. Menurut Imam Gunawan wawancara penelitian kualitatif adalah pembicaraan yang punya tujuan yang didahului beberapa pertanyaan informal.⁸⁵

Wawancara pertama dilakukan secara terstruktur bertujuan untuk mendapatkan informasi secara rinci mengenai pandangan responden. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara secara semi struktur untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana narasumber atau pihak yang diwawancara dimintai pendapat dan pandangan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati.

Selain itu wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati. Oleh sebab itu, maka peneliti perlu menyusun suatu pedoman pada saat melakukan wawancara untuk memperoleh data dan informasi secara rinci seperti yang dijelaskan.

2. Observasi

Observasi adalah tindakan penafsiran dari teori. Observasi merupakan proses atau tindakan pengambilan informasi melalui media pengamatan. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti terjun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, pelaku, tempat, waktu, peristiwa, perasaan, dan tujuan. Observasi yang efektif ialah lengkapnya adanya format dan blangko pengamatan sebagai instrument. Format yang disusun

⁸⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 73.

⁸⁵ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 160.

didalamnya terdapat item-item kejadian gambaran yang akan terjadi. Jenis observasi menurut peranan observer ada 3, yaitu:

- a. Observasi partisipan, observasi yang mana observer ikut aktif dalam kegiatan observasi,
- b. Observasi non-partisipan, observasi non-partisipan, observer tidak ikut dalam aktivitas observasi,
- c. Observasi kuasi partisipasi, observasi seakan akan turut berpartisipasi namun faktanya hanya pura-pura dalam aktivitas observasi.

Pada penelitian observasi ini peneliti menggunakan observasi non-partisipan (*Nonparticipant Observation*) karena observasi ini peneliti tidak terlibat dalam kegiatan orang-orang yang diteliti, demikian berperan sebagai pengamat mandiri. Tugas peneliti adalah menganalisis, mencatat, membuat kesimpulan apa yang sudah diteliti.⁸⁶ Penelitian ini menggunakan teknik observasi untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia (SDM) guru dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati, baik prestasi akademik maupun nonakademik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi partisipan untuk mengamati peristiwa sebagaimana yang terjadi di lapangan secara alamiah, dimana peneliti mendatangi langsung lokasi penelitian yaitu SMP Negeri 2 Karangjati.⁸⁷ Observasi dilakukan untuk menggali data berupa kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Mengembangkan Siswa Berprestasi (Studi Kasus di SMP 2 Karangjati).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode menggunakan pencarian lewat data-data autentik yang bersifat dokumenter, baik data catatan harian, transkrip, agenda, program kerja, arsip, memori. Menurut Suharsimi dokumentasi adalah data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan lain-lain. Menggunakan dokumentasi foto akan dapat mengungkap suatu situasi pada detik tertentu sehingga dapat

⁸⁶ Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), 289.

⁸⁷ Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 72.

memberikan informasi deskriptif yang berlaku saat itu. Selain foto, bahan statistik juga dapat dimanfaatkan sebagai dokumen yang mampu memberikan informasi kuantitatif, seperti jumlah guru, murid, tenaga administrasi dalam suatu lembaga atau organisasi.⁸⁸

Selain itu dokumentasi juga dapat berupa notulen rapat, surat kabar, buku, catatan, transkrip, jadwal kegiatan, dan lain sebagainya. Dalam hal ini mengenai catatan tertulis yang sering digunakan untuk memperoleh data profil sekolah, visi-misi sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik dan dokumen mengenai kegiatan yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati.

E. Teknik Pengolahan Data

Pada umumnya pengolahan data dan pemaknaan data dilakukan setelah data terkumpul atau kegiatan pengumpulan di lapangan dinyatakan selesai. Pengolahan data dimulai dengan mengkategorisasi data lalu menyajikan data dan menarik kesimpulan.⁸⁹

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah berdasarkan teori Miles, Huberman dan Saldana yaitu menganalisis data dengan langkah: pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana akan diterapkan sebagaimana berikut:⁹⁰

1. Data Collection (pengumpulan data)

Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek

⁸⁸ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 231.

⁸⁹ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makasar: CV. Syalir Media Press, 2021), hlm 106.

⁹⁰ M.B Miles, A.M Huberman, dan J. Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (USA: Sage Publications, 2014), 14.

kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.⁹¹ Setelah pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, peneliti memilah-milah (reduksi data) data mana yang sesuai dengan rumusan masalah 1, rumusan masalah 2, rumusan masalah 3 dan rumusan masalah 4. Dalam memilah milih (reduksi data), peneliti menggunakan teknik domain analisis.⁹² Dengan demikian, data yang telah dipilah akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. *Data Condensation* (kondensasi data)

Teknik analisis kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian. Menurut Miles, Huberman, dan Saldana, pada proses *Selecting* (pemilihan) merupakan langkah awal yang penting bagi peneliti dalam menentukan dimensi-dimensi yang lebih penting, hubungan-hubungan yang mungkin lebih bermakna, serta jenis informasi yang dapat dikumpulkan dan dianalisis. Proses seleksi ini memungkinkan peneliti untuk memfokuskan perhatian pada aspek-aspek yang relevan dengan rumusan masalah penelitian. Langkah selanjutnya adalah *Focusing* (pengerucutan), di mana peneliti memusatkan perhatian pada data yang berkaitan secara langsung dengan rumusan masalah penelitian, sehingga hanya data yang relevan yang dipertimbangkan. Setelah itu, tahap *Abstracting* (peringkasan) yang dilakukan untuk membuat rangkuman inti dari data yang terkumpul, menyaring informasi yang esensial dan relevan. Tahap terakhir adalah *Data Simplifying and Transforming* (penyederhanaan dan transformasi), di mana data disederhanakan dan diubah menjadi format yang lebih

⁹¹ Miles, Huberman, dan Saldana, 15.

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 338.

mudah dipahami, melalui ringkasan, klasifikasi, atau pengelompokan dalam pola yang lebih luas. Dengan demikian, proses ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan terfokus terhadap masalah penelitian yang diteliti.⁹³

3. *Data Display* (penyajian data)

Setelah melakukan kondensasi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data yakni sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.⁹⁴

4. *Conclusion* (kesimpulan)

Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah, dimana kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara yang dalam artian dapat berubah ubah jika tidak ditemukan bukti yang kongkrit (kuat) yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi, apabila pada kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat atau valid serta konsisten, maka pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk pengumpulan data, peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang dikemukakan tadi adalah kesimpulan yang bersifat kredibel.⁹⁵

Analisis data mencakup berbagai tindakan yang berkaitan dengan data. Ini termasuk mengorganisasikannya, memilih, dan mengaturnya ke dalam bagian-bagian tertentu, mensintesisnya, mencari pola-pola, menemukan apa yang penting dan dipelajari, dan menentukan apa yang ditunjukkan kepada orang lain. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat

⁹³ M.B Miles, A.M Huberman, dan J. Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (USA: Sage Publications, 2014), 16.

⁹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2015, 249.

⁹⁵ Sugiyono, 252.

pengumpulan data selama periode waktu tertentu. Peneliti telah menganalisis jawaban responden selama wawancara.⁹⁶

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses analisis data dalam empat tahapan, yaitu analisis data sebelum di lapangan, analisis data selama di lapangan, selanjutnya analisis data setelah selesai di lapangan dan terakhir penarikan kesimpulan. Pada tahap pertama, pengumpulan data di lapangan, peneliti melakukan pengumpulan data hasil studi pendahuluan atau data sekunder, supaya dapat ditemukan fokus penelitian, walaupun bersifat sementara. Tahap kedua dan ketiga, peneliti melakukan kondensasi dan penyajian data terhadap data yang diperoleh selama sebelum dan sesudah melakukan penelitian di lapangan. Dan tahap keempat, peneliti menyimpulkan data yang sudah diteliti di lapangan.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan peneliti dengan menggunakan ketekunan dan pendekatan triangulasi. Peningkatan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan agar dapat mendeskripsikan data secara lebih akurat dan sistematis terkait penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini, peneliti membaca berbagai referensi buku dan menggunakan dokumentasi-dokumentasi yang terkait untuk memperluas dan mempertajam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan secara benar dan terpercaya. Peneliti melakukan keabsahan penelitian menggunakan dua cara yaitu:⁹⁷

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data berdasarkan seberapa tinggi derajat ketekunan peneliti di dalam melakukan kegiatan pengamatan. Ketekunan adalah sikap mental yang bersamaan dengan ketelitian dan keyakinan di dalam melakukan pengamatan untuk memperoleh data penelitian. Adapun juga pengamatan

⁹⁶ Umar Sidiq, Miftachul Choiri, dan Anwar Mujahidin. "Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53.9 (2019): 76-78.

⁹⁷ Umar Sidiq dan Miftahul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo, Nata Karya, 2019), 92.

adalah bentuk proses yang kompleks, yang tersusun dari sistem biologis (telinga, mata) dan sistem psikologis (daya adaptasi yang bersifat kritis).

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cerdas dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara sistematis. Dapatnya peningkatan ketekunan, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali terhadap data yang telah ditemukan, selain itu peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian, terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.⁹⁸

- a. Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
- b. Triangulasi teknik adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi.
- c. Triangulasi waktu adalah untuk mempengaruhi kredibilitas data data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari karena narasumber masih merasa fresh dan dapat memberika informasi atau data yang abash. Kredibilisasi data dapat melakukan dengan cara pengecekan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Proses dari validasi data yang menggunakan trinagulasi sumber maka peneliti melakukan wawancara ulang kepada beberapa informan yang berbeda namun mereka masih saling berkesinambungan dengan penelitian ini. Dengan demikian apa yang

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 368.

diperoleh dari sumber yang satu bisa teruji kebenarannya apabila setelah dibandingkan dengan sumber yang berbeda. Selain itu peneliti menggunakan triangulasi teknik yaitu dapat embandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi, serta membandingkan hasil wawancara dengan sumber data yang berkaitan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Proses dari validasi data yang menggunakan trinagulasi sumber maka peneliti melakukan wawancara ulang kepada beberapa informan yang berbeda namun mereka masih saling berkesinambungan dengan penelitian ini. Dengan demikian apa yang diperoleh dari sumber yang satu bisa teruji kebenarannya apabila setelah dibandingkan dengan sumber yang berbeda. Selain itu peneliti menggunakan triangulasi teknik yaitu dapat embandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi, serta membandingkan hasil wawancara dengan sumber data yang berkaitan. Untuk mengecek keabsahan temuan, peneliti menggunakan metode triangulasi, yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh. Dan lebih spesifiknya, peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan wawancara, dan observasi.⁹⁹

H. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian mencakup langkah-langkah pelaksanaan dari awal sampai akhir, adapun langkahnya sebagai berikut :¹⁰⁰

1. *Selecting a sosial situation*

Pada tahapan ini, peneliti melakukan studi lapangan dan mengkaji secara teoritis untuk memilih masalah yang sesuai fakta dan mampu diangkat menjadi sebuah kasus yang layak untuk diteliti (waktu).

2. *Doing participant observation*

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan observasi ke lapangan (lokasi penelitian), untuk melihat seberapa jauh kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang akan dikaji. Dalam tahapan ini peneliti hanya

⁹⁹ Sugiyono, 164-165.

¹⁰⁰ M.B Miles, A.M Huberman, dan J. Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (USA: Sage Publications, 2014), 17– 19.

sebatas melakukan observasi saja dan mengambil data-data yang diperlukan.

3. *Making an ethnographic record*

Setelah tahapan observasi dilakukan, langkah selanjutnya adalah mencari narasumber yang dijadikan sebagai informan untuk di wawancarai sebagai penguat data observasi yang sudah dilakukan. Informa yang dipilih oleh peneliti merupakan informan yang memiliki peran didalam masalah yang bersangkutan serta mampu memberikan informasi secara tepat.

4. *Making descriptive observation*

Langkah ini adalah uraian dari hasil data yang telah didapat, kemudian dinarasikan sesuai dengan kebutuhan dan sasaran dari masalah yang di kaji. Dalam tahap ini, peneliti memilah informasi yang bisa dijadikan sebagai data untuk menjawab rumusan masalah yang akan diteliti.

5. *Making a domain analysis*

Dari informasi yang dinarasikan menjadi sebuah data, kemudian pada tahap ini peneliti menjabarkan data tersebut menjadi bagian-bagian dari teori literature yang sesuai. Teori inilah yang kemudian menjadi acuan bagi peneliti untuk mengkaji masalah yang ada dilapangan dengan teori yang ada. Sehingga pada tahapan ini nanti semua data dan teori akan terdisplay dengan jelas dan akan dapat ditemukan kesimpulan dari gabungan teori dan masalah yang dikaji.

BAB IV

FUNGSI POAC DALAM MENGEKEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI

Bab ini merupakan jawaban atas rumusan masalah yang pertama, menyangkut tentang bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi. Uraian bab disusun secara sistematis yang dimulai dari pembahasan tentang perencanaan kesiswaan. Hasil tinjauan lapangan oleh peneliti terkait hal tersebut, ditutup dengan analisis mendalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati.

A. Paparan Data Umum

1. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 2 Karangjati

SMP Negeri 2 Karangjati, yang terletak di Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur, didirikan pada tanggal 5 Mei 1992. Sekolah ini berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan Nomor SK Pendirian 0216/O/1992. Keberadaan sekolah ini menjadi salah satu pilar penting dalam memberikan akses pendidikan berkualitas kepada masyarakat sekitar. Berdirinya sekolah ini atas permintaan masyarakat kecamatan Karangjati yang pada saat itu hanya ada satu sekolah negeri yang tidak bisa menampung anak usia sekolah di Karangajati. Dalam perkembangannya sampai saat ini SMP 2 Karangjati mampu bersaing dengan sekolah lain baik di kecamatan maupun ditingkat Kabupaten Ngawi dalam prestasi akademik, nonakademik dan karakter siswa.

Lingkungan sekolah ini dirancang untuk mendukung proses pembelajaran yang nyaman dan kondusif. Dengan fasilitas yang terus berkembang, sekolah ini berkomitmen untuk menciptakan suasana belajar yang mendukung pengembangan potensi siswa, baik dalam bidang akademik maupun nonakademik. Seiring waktu, SMP Negeri 2 Karangjati telah menunjukkan berbagai prestasi yang membanggakan. Sekolah ini tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler, seperti olahraga, seni, dan kegiatan sosial. Hal ini bertujuan untuk membentuk

siswa yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan keterampilan sosial yang baik.¹⁰¹

2. Lokasi SMP Negeri 2 Karangjati

SMP Negeri 2 Karangjati merupakan salah satu sekolah dari beberapa sekolah yang ada di daerah Karangjati. Secara geografis SMP Negeri 2 Karangjati sebagai satuan pendidikan yang terletak di wilayah bagian paling timur dari Kabupaten Ngawi, tepatnya terletak di jalan raya Caruban Ngawi desa Sawo, kecamatan Karangjati, berbatasan dengan wilayah kabupaten Madiun dan Bojonegoro, sehingga ada beberapa siswa yang berasal dari dua kabupaten tersebut, di wilayah yang strategis di Kabupaten Ngawi, menjadikannya mudah dijangkau oleh siswa dari berbagai desa di sekitarnya. Untuk arah mata angin:

- Utara: Berdekatan dengan area pemukiman dan beberapa fasilitas umum.
- Selatan: Mengarah ke area pertanian dan jalan menuju wilayah lain di Kecamatan Karangjati.
- Timur: Terdapat akses menuju fasilitas pendidikan lainnya dan area perkampungan.
- Barat: Mengarah ke jalan utama yang menghubungkan Karangjati dengan wilayah Caruban.

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

a. Visi Sekolah

Kurikulum Satuan Pendidikan disusun oleh satuan pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada di sekolah. Sekolah sebagai unit penyelenggara pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan diantaranya adalah: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang memungkinkan sangat cepatnya arus perubahan dan mobilitas antar dan lintas sektor serta tempat, era informasi, pengaruh globalisasi terhadap perubahan perilaku dan moral manusia, berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan, era perdagangan bebas Tantangan dan peluang itu harus direspon oleh SMP Negeri 2 Karangjati, sehingga visi sekolah diharapkan sesuai dengan arah perkembangan tersebut.

¹⁰¹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 01/W/20-03/2025.

Visi tidak lain merupakan cita-cita moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Adapun visi SMP Negeri 2 Karangjati adalah:¹⁰²

“Taqwa, Cerdas, Terampil, Berkarakter, Berbudaya” Indikator:

- 1) Terwujudnya lulusan yang taat menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing.
- 2) Terwujudnya lulusan yang mempunyai kemampuan akademik tinggi
- 3) Terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien
- 4) Terwujudnya pengembangan kurikulum yang sesuai
- 5) Terwujudnya pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten
- 6) Terwujudnya lulusan yang mempunyai kemampuan non akademik tinggi
- 7) Terwujudnya lulusan yang mempunyai kemampuan non akademik tinggi
- 8) Terwujudnya lulusan yang patuh terhadap norma-norma yang sesuai dengan kepribadian bangsa
- 9) Terwujudnya lulusan yang memiliki kedisiplinan tinggi
- 10) Terwujudnya lulusan yang memiliki rasa tanggung jawab
- 11) Terwujudnya lulusan yang memiliki kecintaan terhadap budaya daerah maupun budaya nasional
- 12) Terwujudnya lulusan yang dapat menerapkan bahasa jawa
- 13) Terwujudnya sarana prasarana yang lengkap
- 14) Terwujudnya pengelolaan sekolah yang professional
- 15) Terwujudnya biaya sekolah yang memadai
- 16) Terwujudnya penilaian yang terencana dengan baik
- 17) Terwujudnya pengembangan budaya lokal
- 18) Terwujudnya lingkungan sekolah yang kondusif
- 19) Terwujudnya budaya 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun)

b. Misi Sekolah

- 1) Mewujudkan lulusan yang taat menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing
- 2) Mewujudkan lulusan yang patuh terhadap norma norma sesuai dengan kepribadian bangsa dan mampu menjadi profil pelajar Pancasila

¹⁰² Lihat transkrip Dokumentasi Kode: 01/D/21-03/2025.

- 3) Mewujudkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik tinggi
- 4) Mewujudkan lulusan yang memiliki kemampuan nonakademik kompetitif
- 5) Menyempurnakan Kurikulum Satuan Pendidikan (KSP)
- 6) Mewujudkan ATP (Alur Tujuan Pembelajaran) semua mata pelajaran untuk semua jenjang yang sudah disesuaikan dengan karakter sekolah
- 7) Mewujudkan Modul ajar semua mata pelajaran untuk semua jenjang yang sudah disesuaikan dengan karakter sekolah
- 8) Mewujudkan pengembangan kurikulum muatan lokal
- 9) Mewujudkan metode pembelajaran yang bervariasi
- 10) Mewujudkan strategi pembelajaran yang tepat
- 11) Mewujudkan sarana prasarana yang memadai
- 12) Mewujudkan kelengkapan administrasi sekolah
- 13) Mewujudkan standar pemenuhan dana Pendidikan
- 14) Mewujudkan berbagai ragam penilaian untuk semua mata Pelajaran
- 15) Mengembangkan budaya dan lingkungan sekolah yang kondusif

c. Tujuan Sekolah

Secara rinci tujuan sekolah adalah:

- 1) Sekolah mampu meningkatkan rapor pendidikan
- 2) Sekolah mampu meningkatkan prestasi dibidang akademik
- 3) Sekolah mampu meningkatkan kejuaraan dibidang non akademik
- 4) Sekolah mampu mengembangkan KSP Tahun Pelajaran 2024/20245
- 5) Sekolah mampu mendokumentasikan ATP (Alur Tujuan Pembelajaran) semua mata Pelajaran untuk semua jenjang
- 6) Sekolah mampu mengembangkan MA (Modul Ajar) semua mata pelajaran kelas VII, VIII dan IX (dengan memasukkan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) dan (PLS Pendidikan Literasi Sekolah)
- 7) Sekolah mampu mengembangkan kurikulum muatan lokal
- 8) Sekolah mampu meningkatkan pemenuhan persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran yang meliputi rombongan belajar, beban kerja minimal guru, buku teks pelajaran, dan pengelolaan kelas
- 9) Sekolah mampu mengembangkan sumber pembelajaran
- 10) Sekolah mampu mengembangkan kompetensi pendidik

- 11) Sekolah mampu mengembangkan kompetensi tenaga kependidikan
- 12) Sekolah mampu mengembangkan peralatan pembelajaran
- 13) Sekolah mampu mengembangkan peralatan lab komputer, bahasa dan IPA
- 14) Sekolah mampu mengembangkan jaringan internet, baik bagi peserta didik, pendidik maupun tenaga kependidikan
- 15) Sekolah mampu mengembangkan peralatan pusat-pusat sumber belajar
- 16) Sekolah mampu menyusun RPS yang terdiri dari RKT, RKJM dan RKJP dengan tepat
- 17) Sekolah mampu menyusun pembagian tugas-tugas secara jelas
- 18) Sekolah mampu mengembangkan struktur organisasi sesuai kebutuhan sekolah
- 19) Sekolah mampu mengimplementasikan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah)
- 20) Sekolah mampu melaksanakan supervisi oleh kepala sekolah
- 21) Sekolah mampu membuat jaringan informasi akademik di internal maupun eksternal sekolah
- 22) Sekolah mampu mengimplementasikan model-model manajemen
- 23) Sekolah mampu membuat laporan-laporan menyangkut bidang akademik dan non akademik
- 24) Sekolah mampu mengembangkan jalinan kerjasama dengan wali murid
- 25) Sekolah mampu mendayagunakan potensi sekolah dan lingkungannya
- 26) Sekolah mampu mengoptimalkan penggunaan dana dan pelaporannya
- 27) Sekolah mampu mengimplementasikan model penilaian
- 28) Sekolah mampu mendokumentasikan perangkat-perangkat penilaian.
- 29) Sekolah mampu mengembangkan budaya 5S, bersih, dan sehat
- 30) Sekolah mampu mengembangkan lingkungan yang asri, indah, rindang, dan sejuk.

4. Struktur Kepengurusan SMP Negeri 2 Karangjati

Unsur Pimpinan SMP Negeri 2 Karangjati

Kepala Sekolah	: Widodo Endi Wahyono, S.Pd., S.H.
Wakil Kepala Sekolah 1	: Ahmad Bambang, S.Pd
Wakil Kepala Sekolah 2	: Sriyono, S.Pd

Waka Humas	: Dra. Esti Handayani
Waka Kurikulum 1	: Zainuri, S.Pd
Waka Kurikulum 2	: Yasminingsih, S.Pd
Waka Kesiswaan 1	: Drs. Peno
Waka Kesiswaan 2	: Kasmin, S.Pd
Kepala Tata Usaha	: Yeni Sugiarti
Waka Sarpras	: Agus Sutego

B. Paparan Data Khusus

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 Maret 2025. Pada tahap ini peneliti memaparkan data yang telah diperoleh dari sebuah proses kegiatan yang berupa tahapan yang sudah peneliti jalani sebelumnya. Baik berupa data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi sesudah peneliti melakukan paparan data yang diperoleh, kemudian peneliti melakukan analisis terhadap data yang sudah didapatkan. Yang terakhir peneliti melakukan sebuah analisis yang digunakan adalah analisis teori milik Miles, Huberman dan Saldana yaitu menganalisis data dengan langkah: pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Berikut ini pemaparan data lapangan yang berkaitan tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati.

Yang pertama merupakan pelaksanaan perencanaan langkah awal bagaimana suatu acara maupun kegiatan itu dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tanpa adanya perencanaan bisa dipastikan kegiatan tidak akan berjalan dengan maksimal. Begitupun seterusnya, sebelum dilakukan pelaksanaan nantinya akan terpikirkan suatu rancangan bagaimana mekanisme atau perencanaan segmentasi pemasaran pendidikan ini dilakukan.

SMP Negeri 2 Karangjati, dalam mengembangkan prestasi siswa dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia guru dengan mengadakan workshop, seminar, study banding, MGMP agar dalam membimbing para siswa bisa maksimal sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Usaha ini menunjukkan upaya yang terencana dan efektif untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi berbagai kelompok seperti guru, siswa dan pemangku kepentingan lainnya.

Sekolah ini berhasil mengembangkan prestasi siswa dilihat dari capaian prestasi yang diperoleh sangat banyak mulai dari tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi dan nasional. Semua usaha itu karena hasil kerja keras kepala sekolah sebagai pemimpin, guru sebagai pembimbing atau pendidik, siswa sebagai peserta didik, orang tua sebagai wali murid yang mengawasi di rumah. Sehingga kerja sama tersebut membuahkan hasil yang diharapkan yaitu tercapainya prestasi siswa.

Berdasarkan hasil wawancara di SMP Negeri 2 Karangjati tahap manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa dibagi menjadi beberapa proses di antaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan atau pengendalian. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Ahmad Bambang selaku Wakil Kepala Sekolah mengatakan bahwasanya:

“Perencanaan berfungsi agar kegiatan terarah dalam mengembangkan prestasi siswa sesuai dengan visi dan misi sekolah. Pengorganisasian agar kegiatan yang dilaksanakan saling melengkapi untuk mencapai satu tujuan. Pengarahan dilaksanakan oleh pimpinan untuk memberi petunjuk, motivasi dan bantuan teknis maupun dana dalam mengembangkan prestasi siswa. Pengawasan berfungsi untuk saling mengingatkan agar kegiatan tetap terarah sesuai dengan perencanaan.”¹⁰³

Kemudian Bapak Kasmin selaku Waka Kesiswaan kedua di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Perencanaan dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan terarah pada peningkatan prestasi siswa sesuai dengan visi dan misi sekolah dan diorganisasikan sehingga kegiatan yang dilaksanakan saling melengkapi untuk mencapai tujuan tertentu. Pimpinan melakukan pengarahan untuk memberi petunjuk, motivasi, dan bantuan teknis maupun dana dalam mengembangkan prestasi siswa, dan pengawasan berfungsi untuk saling mengingatkan agar kegiatan tetap terarah sesuai dengan perencanaan.”¹⁰⁴

Dari penjelasan yang dipaparkan oleh wakil kepala sekolah dan waka kesiswaan bahwasannya manajemen sumber daya manusia membantu sekolah agar meraih keunggulan prestasi siswa sesuai dengan visi dan misi jenjang pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati, jadi diharapkan dapat memberikan suatu formulasi digunakan dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan agar berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

¹⁰³ Lihat transkrip Wawancara Kode: 02/W/20-03/2025.

¹⁰⁴ Lihat transkrip Wawancara Kode: 03/W/20-03/2025.

Dalam mengembangkan fungsi sumber daya manusia dengan POAC yang dilakukan di SMP Negeri 2 Karangjati. Untuk mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati meengembangkan fungsi POAC yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan atau pengendalian. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Widodo Endi Wahyono selaku Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan:

“Fungsi perencanaan memetakan kemampuan dan keahlian guru. Pengarahan dan pengawasan ada irargi strukturnya atau koordinator. Koordinasi atau hirargi ada pengawasan bertingkat dan ada hirargi pembagian tugasnya masing-masing.”¹⁰⁵

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya fungsi perencanaan kemampuan dan keahlian guru ada pengarahan dan pengawasannya yaitu ada hirargi atau koordinatornya. Setiap koordinator ada pembagian tugasnya masing-masing dan setiap hirargi ada pengawasan bertingkat. Fungsi tersebut berguna untuk mengembangkan sumber daya manusia guru agar lebih terawasi dan terarah dalam membimbing siswa.



Gambar 4.1 Rapat Koordinasi¹⁰⁶

Berdasarkan dokumentasi di atas terlihat di dalam ruang rapat yang nyaman dan cerah, para wakil Kepala Sekolah (wakasek), guru berkumpul untuk rapat koordinasi. Sebuah meja panjang menjadi pusat perhatian yang dikelilingi oleh kursi yang diisi oleh para bapak ibu guru yang antusias mengikuti rapat.

Dalam penerapan fungsi POAC di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan sumber daya manusia termasuk guru sebagai pendidik dan pembimbing siswa fungsi POAC sangatlah penting. Dengan adanya POAC atau

¹⁰⁵ Lihat transkrip Wawancara Kode: 01/W/20-03/2025.

¹⁰⁶ Lihat transkrip Dokumentasi Kode: 06/D/20-03/2025.

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan atau pengarahan, pengawasan atau pengendalian sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati bisa berjalan secara sistematis dan terarah sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian jika fungsi POAC sudah berjalan sesuai dengan visi dan misi yang ada dan sumber daya manusia sudah sesuai dengan yang diharapkan atau bisa menguasai bidang yang diampunya sehingga para siswa bisa berkembang sesuai dengan minat bakatnya dan bisa mencapai prestasi yang di inginkan.

Kemudian Arvicha siswa kelas 8 yang mengikuti ekstrakurikuler OSN dan siswa berprestasi mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Seperti pembagian tugas kepada guru dan staf sesuai keahliannya kak, menyusun jadwal pelajaran yang efisien dan rinci, dan pembentukan organisasi siswa seperti osis, pramuka, PMR.”¹⁰⁷

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya cara mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati pembagian tugas guru dan staf sesuai dengan keahlian masing-masing dan dalam mengembangkan prestasi siswanya dengan menyusun jadwal pelajaran secara efisien dan rinci. Dan siswa selain melakukan kegiatan ekstrakurikuler di setiap minggunya mereka juga di ikut sertakan dalam kegiatan organisasi seperti osis, pramuka dan PMR guna melatih siswa untuk mandiri.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dari sini kita mengetahui kegiatan dalam mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan prestasi siswa terlebih dulu meningkatkan kemampuan dan keahlian diri guru. Bahwasannya fungsi POAC sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia termasuk guru untuk mengembangkan prestasi siswa untuk itu mengembangkan potensi diri terlebih dahulu sangatlah penting.¹⁰⁸

Cara mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati bisa mengembangkan prestasi siswa meliputi POAC (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dengan penerapan POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk bisa mengembangkan prestasi sangat penting karena dengan POAC pengembangan potensi guru bisa terarah dan terisolir

¹⁰⁷ Lihat transkrip Wawancara Kode: 07/W/20-03/2025.

¹⁰⁸ Lihat transkrip Observasi Kode: 01/O/20-03/2025.

sesuai dengan yang diharapkan. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Widodo Endi Wahyono selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Karangjati sebagai berikut:

“Dengan cara memetakan guru di bidangnya baik pembelajaran maupun ekstra yang di bakati. Meliputi bakat formal maupun non formal. Setelah di petakan di tiap-tiap bidang untuk prestasi siswa di bagi kepada guru yang sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga guru berfokus kepada bakat dan minat siswa.”

“1. Pengembangannya dilakukan dengan pembinaan, 2. Dengan pelatihan seminar atau workshop, dan study banding.”¹⁰⁹

Kemudian Bapak Ahmad Bambang, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Guru dan Tenaga Kependidikan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya masing-masing untuk melaksanakan tugas baik dalam mendidik dan mengurus administrasi sesuai dengan program dan saling bersinergi dalam pengawasan dan kontrol kepala sekolah.”¹¹⁰

Kemudian Bapak Kasmin, S.Pd selaku Wakil Kepala bagian Kesiswaan kedua di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, guru dan tenaga kependidikan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dalam mengajar, mengurus administrasi sesuai dengan program, dan bekerja sama dalam pengawasan dan kontrol kepala sekolah.”¹¹¹

Kemudian Ibu Anisa Purnamasari, S.Pd selaku pembimbing ekstrakurikuler OSN dan siswa prestasi di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Ekstrakurikuler pada SMP Negeri 2 Karangjati dilaksanakan setiap hari Selasa pada setiap minggu. Ada 14 ekstrakurikuler. Antara lain bola voli, pantomim, tari, karawitan, siswa prestasi, OSN, cerpen, PMR, pramuka, hadroh, TPA (Taman Pendidikan Al Qur'an), futsal, musik dan english club. Tetapi ada beberapa ekstra yang melaksanakan lebih pada hari lain. Misalkan ekstrakurikuler bola voli, tari, karawitan dan siswa prestasi. POAC dapat diterapkan dengan pembagian jadwal dan kelas sesuai jadwal ekstrakurikuler. Sehingga didapatkan bibit-bibit unggul dalam setiap ekstrakurikuler.”¹¹²

¹⁰⁹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 01/W/20-03/2025.

¹¹⁰ Lihat transkrip Wawancara Kode: 02/W/20-03/2025.

¹¹¹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 03/W/20-03/2025.

¹¹² Lihat transkrip Wawancara Kode: 06/W/21-03/2025.



Gambar 4.3 Ekstrakurikuler Pramuka dan OSN¹¹³

Penjelasan dan dokumentasi tersebut dapat diketahui bahwasanya cara mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan sumber daya manusia guru dengan cara memetakan guru di bidangnya baik pembelajaran maupun ekstra yang di bakati yang meliputi bakat formal maupun non formal di petakan masing-masing tiap bidang prestasi siswa. Pembinaan tersebut meliputi kegiatan dengan pelatihan seminar atau workshop, dan study banding untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia guru. Guru maupun tenaga kependidikan yang sudah ditempatkan sesuai dengan kompetensi masing-masing untuk melaksanakan tugasnya baik dalam mendidik dan mengurus administrasi sesuai dengan program dan hal tersebut bersinergi dalam pengawasan dan kontrol kepala sekolah.

C. Analisis Data

Pada tahap awal, Kepala Sekolah menetapkan proses POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia, proses adalah serangkaian langkah yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Misalnya, menghasilkan keuntungan atau menyediakan layanan. Manajer menggunakan sumber daya dan melaksanakan empat fungsi manajemen utama, yaitu POAC (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling), untuk mencapai tujuan.¹¹⁴

1. Perencanaan (Planing)

Perencanaan merupakan suatu hal yang paling penting dalam pengembangan kualitas, karena perencanaan adalah garis jalur bagaimana melakukan sesuatu akan sesuai dengan tujuan utama.¹¹⁵ Perencanaan di SMP Negeri 2 Karangjati memetakan kemampuan dan keahlian guru sesuai dengan hirarki dan sesuai bakat

¹¹³ Lihat transkrip Dokumentasi Kode: 06/D/21-03/2025.

¹¹⁴ Deany Yasir Wirya, et al. "Manajemen POAC dalam Pembelajaran Kelas Rangkap di Sanggar Bimbingan, Malaysia." *Journal of Education Research* 5.4 (2024): 6227-6233.

¹¹⁵ Deany Yasir Wirya, et al. 6229.

yang dimiliki agar guru bisa fokus terhadap bakat dan minat siswa agar bisa mencapai prestasi yang diinginkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam proses perencanaan adalah menganalisis kebutuhan, baik dari sisi guru maupun siswa. kepala sekolah dan tim manajemen biasanya akan melakukan survei atau evaluasi yang biasanya disebut supervisi untuk mengetahui keterampilan apa yang perlu ditingkatkan oleh guru dan area pembelajaran mana yang memerlukan perhatian khusus untuk siswa.¹¹⁶

Jikalau dirasa kemampuan guru kurang atau lebih kepala sekolah menghimbau dan memberi evaluasi untuk menambah kompetensi guru untuk mengikuti seminar, workshop, MGMP dan study banding. Hal tersebut sangat berguna untuk mengembangkan sumber daya manusia termasuk guru untuk mencapai visi dan misi yang ada dan untuk mengembangkan prestasi siswa sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

2. Perorganisasian (Organizing)

Organisasi juga meliputi penugasan setiap aktifitas, membagi pekerjaan, dan mendistribusikan tugas kedalam setiap tugas khusus, dan menentukan siapa yang berhak melakukan beberapa tugas.¹¹⁷ Perorganisasian yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati, memetakan proses dalam memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia dan fisik setiap sumber daya tersedia untuk menjalankan rencana dan mencapai tujuan organisasi.

Pemetaan kemampuan dan kompetensi guru sesuai kelompok atau hirarginya, memudahkan guru untuk bisa lebih fokus dalam membimbing para siswanya, begitu dengan siswa bisa bebas memilih kegiatan ekstra baik akademik maupun nonakademik sesuai dengan bakat dan minatnya. Siswa di ikut sertakan dalam kegiatan mandiri guna melatih kemandirian siswa dan membentuk karakter siswa, seperti halnya dalam kegiatan organisasi PMR, pramuka dan osis. Sehingga guru bisa membimbing secara maksimal dan siswa bisa mengikuti atau menjalani sesuai keinginan tanpa paksaan sehingga bakat bisa muncul karena ketekunan

¹¹⁶ Lihat transkrip Observasi Kode: 01/O/20-03/2025.

¹¹⁷ Muhammad Yoga Aditia, dan Binti Nur Asiyah. "Penerapan Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2.2 (2023): 36-48.

untuk terus berlatih dan mencoba. Dengan adanya dukungan dari fasilitas yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati seperti halnya adanya gazebo dan taman untuk mendukung siswa nyaman belajar baik saat di dalam kelas atau luar kelas. Dan juga pilihan ekstrakurikuler sangat banyak sehingga siswa bisa bebas berekspresi mengikuti ekstrakurikuler yang di minatnya.

3. Pengarahan (Actuating)

Pengarahan merupakan peran manajer untuk mengarahkan pekerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu tanggung jawab manajer adalah mengarahkan karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ini adalah implementasi rencana, berbeda dari rencana dan organisasi.¹¹⁸ Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam proses pengarahan yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati di setiap seminggu sekali diadakan rapat setelah upacara hari Senin selesai. Hal tersebut guna memantau dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sumber daya manusia guru selalu mengikuti pelatihan pengembangan diri seperti supervisi, workshop, seminar, study banding dan MGMP. Hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan pengembangan diri guru untuk selalu mengikuti perubahan.¹¹⁹

Memberikan apresiasi atau reward kepada guru maupun siswa yang sudah berhasil dalam mencapai tujuan yang di inginkan seperti halnya mendapatkan prestasi atau juara. Memberikan penghargaan kepada siswa berprestasi dan guru yang berdedikasi dapat meningkatkan semangat belajar dan mengajar. Dengan pengarahan yang baik, SMP Negeri 2 Karangjati dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan SDM dan prestasi siswa.

4. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan (Controlling) merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.¹²⁰ Dalam pengawasan yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati atau tahap terakhir adalah memantau dan mengevaluasi pelaksanaan rencana. Tujuannya

¹¹⁸ Galuh Ajeng Fildzah Amalia, et al. "POAC dalam Transformasi Manajemen Sekolah: dari Teori ke Praktik." *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2.1 (2025): 133-147.

¹¹⁹ Lihat transkrip Observasi Kode: 01/O/20-03/2025.

¹²⁰ Muhammad Yoga Aditia, dan Binti Nur Asiyah. "Penerapan Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2.2 (2023): 36-48.

untuk memastikan segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana, serta melakukan koreksi jika diperlukan.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia guru, pengawasan menjadi kunci untuk memastikan bahwa program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta implementasi strategi pendidikan berjalan efektif demi mendukung prestasi siswa. Tahap awal pengawasan adalah menetapkan standar kinerja bagi guru. Tingkat keberhasilan siswa, inovasi pembelajaran, dan keterlibatan siswa dalam kelas dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan sumber daya manusia guru di SMP Negeri 2 Karangjati dalam membimbing para siswanya.

Proses pemantauan dilakukan untuk menilai sejauh mana guru menerapkan metode pembelajaran yang efektif. Hal ini dapat dilakukan melalui supervisi yaitu kepala sekolah atau supervisor hadir untuk melihat langsung proses pengajaran. Hasil pengawasan dapat menjadi acuan untuk merancang program pelatihan tambahan. Sebagai contoh, jika pengawasan menunjukkan bahwa guru perlu meningkatkan pemahaman teknologi pendidikan, maka pelatihan khusus di bidang tersebut dapat diadakan.

Umpan balik yang konstruktif penting untuk memperbaiki kinerja guru. Pemberian umpan balik harus dilakukan dengan pendekatan kolaboratif, sehingga guru merasa didukung dan termotivasi untuk berkembang. Pengawasan yang efektif tidak hanya bertujuan menemukan kesalahan, tetapi juga membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan melakukan pengawasan terhadap pengembangan sumber daya manusia guru, institusi pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memberikan dampak positif bagi prestasi siswa, menciptakan generasi yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

D. Sinkronisasi dan Transformatif

Berdasarkan pemaparan data dan analisis data yang telah peneliti lakukan, peneliti kemudian membuat kesimpulan dari semua data yang telah dipaparkan. Peneliti berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangajati. Dalam mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati sudah melaksanakan POAC (Perencanaan,

Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan atau evaluasi) dengan baik, dan dirasa dalam mengembangkan sumber daya manusia menggunakan POAC sangat efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk lebih berkompeten. Suatu inovasi yang mencolok dalam kegiatan ini sumber daya manusia guru sebelum mengembangkan prestasi siswanya terlebih dahulu mengembangkan diri dan kompetensi mereka atau selalu *upgrade* diri sesuai zaman yang ada.

Perencanaan merupakan suatu hal mengatur tujuan dan mencari cara untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam perencanaan, manajer memikirkan masa depan yang paling penting dalam pengembangan kualitas, karena perencanaan adalah garis jalur bagaimana melakukan sesuatu akan sesuai dengan tujuan utama begitu halnya perencanaan yang dilakukan pada lembaga Pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati. Dengan perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi siswa untuk mencapai prestasi maksimal.

Pengorganisasian melibatkan penyusunan struktur dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perorganisasian yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati dalam memastikan bahwa kebutuhan manusia dan fisik setiap sumber daya tersedia untuk menjalankan rencana dan mencapai tujuan. Pengorganisasian termasuk menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan, mengelompokkan pekerjaan dan membaginya kepada setiap guru, menetapkan departemen yang berbeda, dan menetapkan hubungan. Tujuan dari pengorganisasian ini adalah untuk menetapkan peran dan struktur agar karyawan tahu apa tugas dan tujuan mereka. Maka dari itu kepala sekolah menetapkan kemampuan dan kompetensi guru sesuai kelompok atau hirarganya, memudahkan guru untuk bisa lebih fokus dalam membimbing para siswanya, begitu dengan siswa bisa bebas memilih kegiatan ekstra baik akademik maupun nonakademik sesuai dengan bakat dan minatnya.

Pengarahannya merupakan urutan rencana menjadi tindakan dalam lingkungan organisasi, sehingga tanpa tindakan nyata, rencana hanya akan menjadi gagasan atau impian yang tidak akan pernah terwujud. Pengarahan bertujuan untuk mendorong individu untuk bekerja sama dengan penuh kesadaran dan secara mandiri untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Begitu halnya pengarahannya yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati memantau dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sumber daya manusia guru selalu

mengikuti pelatihan pengembangan diri seperti supervisi, workshop, seminar, study banding dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan pengembangan diri guru untuk selalu mengikuti perubahan. Memberikan apresiasi atau reward kepada guru maupun siswa yang sudah berhasil dalam mencapai tujuan yang di inginkan seperti halnya mendapatkan prestasi atau juara. Dengan memberikan penghargaan kepada siswa berprestasi dan guru yang berdedikasi dapat meningkatkan semangat belajar dan mengajar hal tersebut berguna untuk menyongsong adanya perubahan.

Pengawasan salah satu bentuk pengendalian yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah pengawasan langsung, yang dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah sendiri untuk memeriksa apakah pekerjaan sedang dilakukan dengan benar dan apakah hasilnya sesuai dengan harapan. Memastikan kinerja sesuai dengan rencana dengan membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar yang telah ditentukan. Seperti halnya yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 2 Karangjati mengadakan supervisi terhadap kinerja guru paling sedikit persemester dua kali dan setahun bisa dilakukan empat kali bahkan lebih. Hal tersebut berguna guna memantau perkembangan kompetensi guru dalam mengembangkan kompetensi atau prestasi siswa. Jika dirasa kurang guru membutuhkan pengembangan diri melalui study banding, seminar, work shop dan MGMP yang selalu dilaksanakan persemesternya.

BAB V

STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PRESTASI SISWA DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI

Bab ini merupakan jawaban atas rumusan masalah yang kedua, menyangkut tentang bagaimana bagaimana strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi. Uraian bab disusun secara sistematis yang dimulai dari pembahasan tentang perencanaan kesiswaan. Hasil tinjauan lapangan oleh peneliti terkait hal tersebut, ditutup dengan analisis mendalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati.

A. Paparan Data

Senin, 16 Maret 2025, peneliti datang ke lokasi penelitian yang bertempat di SMP Negeri 2 Karangjati yang beralamatkan di jalan Caruban-Ngawi, Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur 63284. Untuk meminta izin melakukan penelitian, peneliti meminta izin kepada satpam untuk masuk kedalam sekolah lalu di arahkan di ruang pelayanan untuk mendafta diri sebagai tamu. Setelah mendapatkan izin dari Kepala Sekolah pada hari Kamis, 20 Maret 2025 peneliti melakukan penelitian. Selanjutnya peneliti melangsungkan penelitiannya di lingkungan sekolah. Peneliti melakukan perbincangan ringan dengan Kepala Sekolah mengenai tujuan peneliti dan untuk mengenai penelitian yang akan di lakukan yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati. Selain itu, peneliti juga menemui dan mewawancarai Wakil Kepala Sekolah pertama, Wakil Kepala Sekolah Kaur Kesiswaan kedua, dan guru pembimbing ekstrakurikuler O2SN, karawitan dan musik, untuk dilakukannya sesi wawancara terkait strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi di SMP Negeri 2 Karangjati.

Strategi sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan prestasi siswanya berbeda dengan instansi lainnya. Melalui observasi, kesan pertama saat memasuki lingkungan SMP Negeri 2 Karangjati suasana yang ramah, asri dan luas yang membedakan sekolah ini dari yang lain. Saat pertama memasuki lingkungan sekitar, ada juga banner besar yang membuat peneliti tertarik yaitu rangkaian sebagian prestasi dari para siswa hal tersebut termasuk reward untuk siswa yang berprestasi semakin giat meningkatkan bakatnya dan menggugah

semangat siswa yang lain. Hal tersebut termasuk teknik marketing dalam mengembangkan prestasi siswa.¹²¹

Pada strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati peran sumber daya manusia guru dalam mengembangkan prestasi siswa berperan penting untuk membimbing, menerima dan memahami siswanya. Hal tersebut bisa membentuk karakter siswa dan guru bisa tau bagaimana karakter siswa untuk dibimbing sebagaimana semestinya untuk mencapai prestasi yang di inginkan. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Bimo Maharani selaku guru pembimbing ekstrakurikuler karawitan mengatakan bahwasanya:

“Peran guru sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia, karena siswa bisa menerima dan memahami pelajaran dengan mudah apabila memiliki guru yang berkompeten dan kreatif. Selain itu, siswa juga berpengaruh. Karena keadaan lingkungan dan psikologis siswa berdampak pada perkembangan sumber daya manusia mereka.”¹²²

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya strategi sumber daya manusia guru dalam mengembangkan prestasi siswanya sangat penting dan berpengaruh terhadap pengembangan prestasi siswa. Sumber daya manusia guru yang berkompeten dan kreatif dapat diterima oleh siswa dengan baik saat pembelajaran yang di sampaikan oleh guru. Keadaan lingkungan dan sumber daya manusia yang memadai dapat berpengaruh terhadap perkembangan siswa.

Kemudian Bapak Ridho Alamsyah selaku pembimbing ekstrakurikuler musik di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Dengan cara merencanakan dan mempersiapkan perangkat pembelajaran, mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), memperluas bacaan dan mengikuti media massa. Selain itu juga ada beberapa strategi yang efektif untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dengan membuat jadwal belajar yang teratur, membentuk metode pembelajaran yang efektif, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, menentukan prioritas belajar.”¹²³

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya strategi yang efektif untuk mengembangkan prestasi belajar siswa dengan merencanakan dan mempersiapkan perangkat pembelajaran yaitu membuat jadwal belajar yang teratur, membentuk metode pembelajaran yang efektif, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, menentukan prioritas belajar. Memperluas wawasan dalam media sosial sangat

¹²¹ Lihat transkrip Observasi Kode: 01/WO20-03/2025.

¹²² Lihat transkrip Wawancara Kode: 04/W/21-03/2025.

¹²³ Lihat transkrip Wawancara Kode: 05/W/21-03/2025.

penting bagi guru agar tidak ketinggalan zaman dan bisa mengikuti tren yang ada sekarang.

Kemudian Ibu Anisa Purnamasari pembimbing ekstrakurikuler OSN dan siswa prestasi di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Pelatihan bagi guru bisa memberikan dampak kepada siswa dengan cara peningkatan media, metode dan strategi bimbingan. Sebagai contoh saya mengikuti berbagai macam pelatihan pembelajaran interaktif menggunakan game. Di era digital siswa cenderung tertarik menggunakan game dari pada literasi secara tradisional.”¹²⁴

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya seperti halnya melakukan pelatihan bagi guru untuk bisa memberikan dampak yang baik terhadap siswa yaitu meningkatkan media, metode dan strategi bimbingan dalam pembelajaran. Guru juga harus bisa mengikuti perkembangan zaman dengan menyangkut tren yang ada sekarang dengan kurikulum pembelajaran yang ada sekarang. Di era digital sekarang ini guru harus kreatif menggabungkan tren yang ada sekarang dengan pembelajaran yang ada. Hal tersebut meminimalisir siswa bosan atau jenuh dengan pembelajaran.

B. Analisis Data

Di tengah suasana yang dinamis dan inovatif di SMP Negeri 2 Karangjati, tergambar dengan jelas strategi sumber daya manusia terutama guru dalam mengembangkan prestasi siswanya. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk memperhatikan sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati, berusaha untuk selalu berubah lebih baik terutama dalam sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswanya agar tidak kalah dengan perkembangan zaman yang ada terutama dengan sekolah-sekolah yang lain.

Strategi sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan prestasi siswanya melalui perencanaan strategi sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat untuk posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Dalam konteks ini, dapat dikaitkan dalam tiga cara yaitu yang pertama penuaian tanggung jawab sosial

¹²⁴ Lihat transkrip Wawancara Kode: 06/W/21-03/2025.

organisasi, berikutnya yang kedua pencapaian tujuan organisasi, bersama dengan dan yang ketiga pencapaian tujuan pribadi anggota organisasi yang terlibat.¹²⁵

Pertama mengenai penuaian tanggung jawab sosial organisasi dalam strategi sumber daya manusia untuk mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati melibatkan beberapa aspek penting yang dapat diuraikan dengan pemanfaatan sumber daya manusia sebagai penggerak strategi. Tanggung jawab sosial organisasi yang diintegrasikan dalam strategi sumber daya manusia berfokus pada pemanfaatan sumber daya manusia, seperti guru, staf pendukung, dan pemimpin sekolah, untuk menciptakan dampak positif bagi siswa. Data yang perlu dianalisis mencakup kompetensi guru, seberapa terampil dan inovatif guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang efektif. Partisipasi staf sekolah, peran staf dalam mendukung program-program pendidikan, seperti pengelolaan fasilitas belajar atau ekstrakurikuler. Pelatihan sumber daya manusia, tingkat pelatihan dan pengembangan profesional guru dan staf untuk meningkatkan kapasitas mereka.

Pengaruh lingkungan belajar penuaian tanggung jawab sosial organisasi juga mencakup upaya menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Analisis dapat mencakup ketersediaan fasilitas, apakah fasilitas yang disediakan sekolah, seperti laboratorium, perpustakaan, atau ruang belajar, memadai untuk mendukung proses pembelajaran. Suasana belajar, bagaimana sekolah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa, baik secara fisik maupun psikologis.

Efek program sosial terhadap prestasi siswa program sosial yang dikelola melalui strategi sumber daya manusia bertujuan langsung untuk meningkatkan prestasi siswa. Dengan menganalisis data dari berbagai aspek tersebut, sekolah dapat mengevaluasi efektivitas strategi sumber daya manusia dalam memenuhi tanggung jawab sosialnya dan menghasilkan prestasi siswa yang lebih baik.

Kedua mengenai pencapaian tujuan organisasi untuk mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati melibatkan evaluasi berbagai faktor yang saling berkaitan. Untuk mencapai tujuan ada beberapa aspek yang berperan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu tujuan organisasi dalam konteks Pendidikan, tujuan utama SMP Negeri 2 Karangjati sebagai organisasi pendidikan adalah meningkatkan

¹²⁵ Malayu Hasibuan SP. "Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam belas." *Jakarta: PT. Bumi Aksara* (2012).

prestasi siswa, baik dalam bidang akademik maupun nonakademik. Pencapaian ini dirancang melalui upaya meningkatkan kualitas pembelajaran, mengoptimalkan kompetensi guru dan staf, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mengembangkan karakter siswa secara holistik.

Peran strategi sumber daya manusia dalam mendukung tujuan, strategi sumber daya manusia bertindak sebagai penggerak utama untuk mewujudkan tujuan tersebut. Kualitas guru dan staf, kompetensi guru menjadi indikator penting dalam mencapai tujuan. Data pelatihan, sertifikasi, dan pengalaman guru dianalisis untuk memastikan mereka memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Pengelolaan beban kerja, efektivitas pembagian tugas di antara staf sekolah, termasuk guru mata pelajaran utama, guru bimbingan konseling, dan staf administrasi, dapat memengaruhi kinerja keseluruhan. Motivasi dan Kesejahteraan sumber daya manusia, data terkait kepuasan kerja, penghargaan, dan insentif bagi guru serta staf lainnya menjadi faktor yang memengaruhi dedikasi mereka dalam mendukung siswa.

Penerapan program yang berdampak pada prestasi siswa, strategi sumber daya manusia yang efektif terwujud melalui pelaksanaan program-program seperti pelatihan guru memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kapasitas mengajar guru, misalnya dalam penggunaan teknologi pendidikan. Pembelajaran berbasis proyek atau aktif memastikan guru memiliki kemampuan untuk menerapkan metode pembelajaran modern yang dapat meningkatkan partisipasi siswa. Kegiatan ekstrakurikuler, dukungan sumber daya manusia untuk kegiatan di luar kelas menjadi penting dalam mengembangkan minat dan bakat siswa.

Indikator pencapaian tujuan, keberhasilan strategi sumber daya manusia dapat dilihat melalui nilai akademik, perbandingan hasil belajar siswa dari tahun ke tahun misalnya dari ujian semester, hasil OSN dan lomba kejuaraan lainnya. Keterlibatan siswa, tingkat partisipasi siswa dalam kegiatan belajar dan ekstrakurikuler. Kualitas kelulusan, peningkatan jumlah siswa yang melanjutkan ke sekolah unggulan atau memperoleh penghargaan dalam berbagai kompetisi. Pengembangan karakter, penilaian sikap siswa, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama.

Ketiga mengenai pencapaian tujuan pribadi anggota organisasi yang terlibat dalam strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di

SMP Negeri 2 Karangjati berfokus pada bagaimana individu yang berkontribusi dalam organisasi tersebut dapat memenuhi aspirasi pribadi mereka melalui partisipasi dalam strategi sumber daya manusia. Setiap individu yang terlibat dalam organisasi, seperti guru, staf pendukung, atau pemimpin sekolah, memiliki tujuan pribadi yang dapat selaras dengan misi organisasi. Pengembangan karir, anggota organisasi, terutama guru, mungkin ingin meningkatkan kompetensi profesional mereka melalui pelatihan, sertifikasi, atau pengalaman. Kesejahteraan dan kepuasan kerja, staf sekolah mungkin mengejar kesejahteraan finansial, mental, dan emosional melalui pekerjaan mereka. Kontribusi terhadap pendidikan, banyak guru dan staf memiliki motivasi pribadi untuk memberikan dampak positif pada siswa, yang dapat memenuhi rasa pencapaian dan kepuasan diri.

Strategi sumber daya manusia yang efektif dapat menghubungkan pencapaian tujuan pribadi dengan keberhasilan organisasi. Pengembangan kompetensi guru, guru yang berhasil meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan cenderung memiliki rasa percaya diri dan motivasi tinggi, yang berkontribusi pada kualitas pendidikan siswa. Pencapaian penghargaan, guru dan staf yang mendapatkan penghargaan atas kontribusi mereka merasa diakui, sehingga lebih termotivasi untuk bekerja keras. Penguatan komunitas sekolah, kolaborasi antar anggota organisasi untuk program-program sosial menciptakan rasa kebersamaan dan kepuasan pribadi yang lebih besar.

Ada beberapa tantangan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan pribadi, seperti keterbatasan dana untuk pelatihan, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya pengakuan atas kontribusi individu. Namun, ini dapat diatasi dengan menyediakan program pendukung, sekolah dapat menawarkan program penghargaan dan pelatihan yang sesuai. Fasilitasi kemajuan karir, membuka peluang untuk pengembangan karir yang lebih baik bagi guru dan staf. Dengan mengelola strategi SDM secara efektif, anggota organisasi di SMP Negeri 2 Karangjati dapat memenuhi tujuan pribadi mereka sekaligus mendukung prestasi siswa. Sinergi ini penting untuk memastikan keberlanjutan kesuksesan organisasi.

C. Sinkronisasi dan Transformatif

Dalam perjalanan pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati, tampak dengan jelas penerapan strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa.

strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati melibatkan pengintegrasian informasi yang relevan menjadi langkah-langkah strategis yang mendukung tujuan utama sekolah. Strategi sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati perlu mengakomodasi tujuan pribadi anggota, seperti pengembangan karir dan kesejahteraan kerja, serta menyinkronkannya dengan tujuan organisasi yaitu peningkatan prestasi siswa. Contohnya, pelatihan guru berbasis teknologi tidak hanya mendukung pengembangan individu, tetapi juga membantu meningkatkan kualitas pengajaran. Pengembangan kompetensi guru atau keterlibatan staf dalam kegiatan sosial dapat diselaraskan untuk menciptakan dampak positif langsung pada hasil belajar siswa.

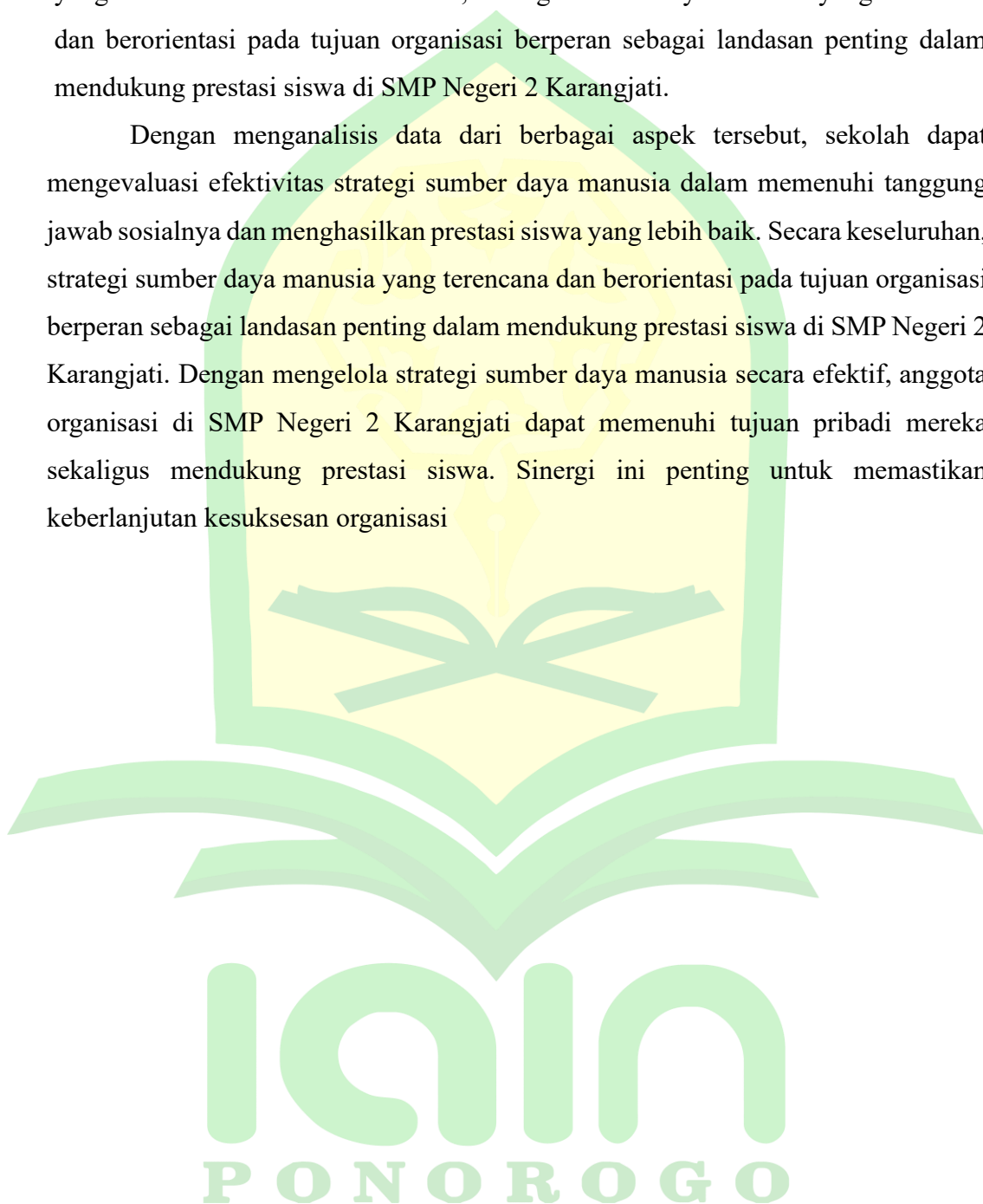
Strategi sumber daya manusia yang berbasis data dapat ditransformasikan ke dalam implementasi nyata. Pelatihan guru digunakan untuk merancang program pelatihan yang lebih spesifik, seperti metode pembelajaran berbasis proyek atau penggunaan aplikasi pembelajaran digital. Dari data kesejahteraan guru dan staf, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung, misalnya dengan menyediakan program konseling atau insentif berbasis kinerja. Menggunakan data partisipasi siswa dalam ekstrakurikuler untuk mengidentifikasi kegiatan yang paling efektif dalam mengembangkan potensi nonakademik mereka, sehingga program ini dapat diperkuat.

Dari data pembagian tugas dan peran, sumber daya manusia dapat dikelola secara kolaboratif untuk meningkatkan efisiensi. Setiap program dan kebijakan yang diimplementasikan harus dievaluasi secara berkala dengan data hasil prestasi siswa, survei kepuasan guru, dan indikator kesejahteraan staf. Transformasi ini memastikan strategi sumber daya manusia tetap relevan dan efektif.

Pelatihan berbasis teknologi memiliki dampak besar terhadap efektivitas pengajaran, maka strategi sumber daya manusia dapat fokus pada menyediakan akses pelatihan teknologi bagi semua guru. Memberikan penghargaan kepada guru yang berhasil mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran. Melibatkan siswa dalam pembelajaran digital interaktif untuk meningkatkan minat belajar mereka. Sinkronisasi dan transformasi ini bertujuan untuk menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang dinamis dan berorientasi pada hasil, sehingga mendukung tujuan utama sekolah dalam mengembangkan prestasi siswa.

Evaluasi berkelanjutan, melakukan penilaian berkala terhadap efektivitas strategi sumber daya manusia dan memperbaiki kelemahan yang ada. Peningkatan fasilitas, mencari alternatif pendanaan untuk menyediakan fasilitas pembelajaran yang lebih baik. Secara keseluruhan, strategi sumber daya manusia yang terencana dan berorientasi pada tujuan organisasi berperan sebagai landasan penting dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati.

Dengan menganalisis data dari berbagai aspek tersebut, sekolah dapat mengevaluasi efektivitas strategi sumber daya manusia dalam memenuhi tanggung jawab sosialnya dan menghasilkan prestasi siswa yang lebih baik. Secara keseluruhan, strategi sumber daya manusia yang terencana dan berorientasi pada tujuan organisasi berperan sebagai landasan penting dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati. Dengan mengelola strategi sumber daya manusia secara efektif, anggota organisasi di SMP Negeri 2 Karangjati dapat memenuhi tujuan pribadi mereka sekaligus mendukung prestasi siswa. Sinergi ini penting untuk memastikan keberlanjutan kesuksesan organisasi



BAB VI

IMPLIKASI STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PRESTASI SISWA DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI

Bab ini merupakan jawaban atas rumusan masalah yang ketiga, menyangkut tentang bagaimana bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi. Uraian bab disusun secara sistematis yang dimulai dari pembahasan tentang perencanaan kesiswaan. Hasil tinjauan lapangan oleh peneliti terkait hal tersebut, ditutup dengan analisis mendalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati.

A. Paparan Data

Strategi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah, termasuk di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi. Berdasarkan hasil pencarian, berikut adalah beberapa implikasi dari penerapan strategi sumber daya manusia dalam konteks Pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia yang sistematis seperti pengorganisasian kerja dan pengembangan karier guru, dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Pengembangan profesionalisme guru sebagai elemen utama dalam proses pembelajaran memegang peran sentral. Strategi pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan evaluasi kinerja dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil akademik siswa. Peningkatan mutu Pendidikan, Implementasi manajemen sumber daya manusia yang tepat, seperti pemberian kompensasi yang adil dan evaluasi kinerja, dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan berbasis potensi lokal, strategi pengembangan sumber daya manusia yang memanfaatkan potensi lokal dapat memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran efektif dan meningkatkan prestasi siswa.

Penerapan strategi sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati memiliki banyak implikasi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, baik

bagi guru, staf, maupun siswa. Peningkatan kualitas pengajaran dengan strategi sumber daya manusia yang menitikberatkan pada pelatihan dan pengembangan

guru-guru di SMP Negeri 2 Karangjati dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam metode pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Widodo Endi Wahyono selaku Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Karangjati mengatakan bahwasanya:

“1. Pengembangannya dilakukan dengan pembinaan, 2. Dengan pelatihan seminar atau workshop, dan study banding.”¹²⁶

“Kembali pada pelatihan, study banding, seminar, workshop. Investasi jangka panjang kalau sumber daya manusia memiliki kemampuan dibidangnya.”¹²⁷



Gambar 5.1 Workshop dan Seminar¹²⁸

Penjelasan dan dokumentasi tersebut dapat diketahui bahwa implementasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi di SMP Negeri 2 Karangjati bahwasannya pengembangan dilakukan dengan pembinaan dan pelatihan seminar, workshop dan study banding. Hal tersebut merupakan investasi jangka panjang terhadap sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati karena sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan atau keahlian di bidangnya karena telah mengikuti pelatihan dan pembinaan guna pengembangan diri.

Kemudian Bapak Ahmad Bambang selaku Wakil Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“1. Meningkatkan sumber daya manusia SMP Negeri 2 Karangjati melalui pelatihan dan studi banding, 2. Melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan, 3. Memberi dukungan dana sesuai dengan kemampuan sekolah, 4. Memberi *reward* pada sumber daya manusia yang berprestasi.”¹²⁹

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya di SMP Negeri 2 Karangjati dalam meningkatkan atau mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan pelatihan studi banding, melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan,

¹²⁶ Lihat transkrip Wawancara Kode: 01/W/20-03/2025.

¹²⁷ Lihat transkrip Wawancara Kode: 01/W/20-03/2025.

¹²⁸ Lihat transkrip Dokumentasi Kode: 06/D/21-03/2025.

¹²⁹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 02/W/20-03/2025.

memberi dukungan dana, dan memberi *reward* kepada sumber daya manusia yang berprestasi. Hal tersebut berguna untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk termasuk mengembangkan prestasi siswanya.

Kemudian Bapak Bimo Maharani selaku guru pembimbing ekstrakurikuler karawitan di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Peran guru sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia, karena siswa bisa menerima dan memahami pelajaran dengan mudah apabila memiliki guru yang berkompeten dan kreatif. Selain itu, siswa juga berpengaruh. Karena keadaan lingkungan dan psikologis siswa berdampak pada perkembangan SDM mereka.”¹³⁰

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya implementasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswanya sangat penting dan berpengaruh terhadap pengembangan prestasi siswa. Sumber daya manusia guru yang berkompeten dan kreatif dapat diterima oleh siswa dengan baik saat pembelajaran yang di sampaikan oleh guru. Keadaan lingkungan dan sumber daya manusia yang memadai dapat berpengaruh terhadap perkembangan siswa.

Kemudian Bapak Ridho Alamsyah selaku pembimbing ekstrakurikuler musik di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Dengan cara merencanakan dan mempersiapkan perangkat pembelajaran, mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), memperluas bacaan dan mengikuti media massa. Selain itu juga ada beberapa strategi yang efektif untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dengan membuat jadwal belajar yang teratur, membentuk metode pembelajaran yang efektif, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, menentukan prioritas belajar.”¹³¹

“Pelatihan guru seperti halnya dengan workshop yang diadakan oleh sekolah akan mendukung guru menjadi lebih kreatif dan juga menambah wawasan yang lebih luas.”¹³²

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa implementasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi di SMP Negeri 2 Karangjati bahwasannya pengembangan dilakukan dengan cara merencanakan dan mempersiapkan perangkat pembelajaran. Mengikuti kegiatan-kegiatan yang mendukung seperti halnya MGMP atau musyawarah guru mata pelajaran dan juga guru harus memperluas bacaan dan

¹³⁰ Lihat transkrip Wawancara Kode: 04/W/21-03/2025.

¹³¹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 05/W/21-03/2025.

¹³² Lihat transkrip Wawancara Kode: 05/W/21-03/2025.

selalu mengikuti perkembangan media sosial yang ada sekarang. Agar belajar siswa teratur untuk mencapai prestasi, guru harus efektif untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dengan membuat jadwal belajar yang teratur seperti halnya kegiatan ekstrakurikuler yang menentukan prioritas belajar. Dan pelatihan yang diadakan oleh sekolah untuk menunjang kemampuan guru seperti halnya workshop hal tersebut mendukung guru untuk lebih kreatif dan berwawasan luas dalam membimbing siswa untuk mencapai prestasi.

Kemudian Ibu Anisa Purnamasari pembimbing ekstrakurikuler OSN dan siswa prestasi di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Pelatihan bagi guru bisa memberikan dampak kepada siswa dengan cara peningkatan media, metode dan strategi bimbingan. Sebagai contoh saya mengikuti berbagai macam pelatihan pembelajaran interaktif menggunakan game. Di era digital siswa cenderung tertarik menggunakan game dari pada literasi secara tradisional.”¹³³

“Pengarahan atau program pelatihan guru dilaksanakan setiap satu tahun minimal dua kali yang dijadwalkan dan dibiayai sekolah. Tetapi beberapa guru melaksanakan pelatihan mandiri secara online. Sehingga baik akademik maupun nonakademik bisa sejalan dan seimbang. Ada beberapa guru seperti guru seni yang mengikuti pelatihan sampai provinsi. Guru pada bagian akademik mengikuti pelatihan mandiri secara online. Sehingga SMP Negeri 2 Karangjati akan terus berinovasi bagi pembelajaran akademik maupun nonakademik.”

Penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya seperti halnya melakukan pelatihan bagi guru untuk bisa memberikan dampak yang baik terhadap siswa yaitu meningkatkan media, metode dan strategi bimbingan dalam pembelajaran. Guru juga harus bisa mengikuti perkembangan zaman dengan menyesuaikan tren yang ada sekarang dengan kurikulum pembelajaran yang ada sekarang. Di era digital sekarang ini guru harus kreatif menggabungkan tren yang ada sekarang dengan pembelajaran yang ada. Hal tersebut meminimalisir siswa bosan atau jenuh dengan pembelajaran. Program pelatihan guru bisa dilakukan serentak yang dilakukan sekolahan dan juga bisa melakukannya secara mandiri baik *offline* maupun *online* sehingga kemampuan akademik maupun nonakademik bisa berjalan seimbang.

Saat pertama memasuki lingkungan sekitar, ada juga banner besar yang membuat peneliti tertarik yaitu rangkaian sebagian prestasi dari para siswa dan juga

¹³³ Lihat transkrip Wawancara Kode: 06/W/21-03/2025.

ada banyak piala yang terpajang di dalam ruang Kepala Sekolah. Hal tersebut termasuk bukti nyata keberhasilan strategi sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan prestasi siswanya.¹³⁴

Dari implementasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkannya mulai dari seminar, supervisi, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), workshop dan studi banding mempunyai implikasi terhadap prestasi siswa yaitu sesuai yang dijelaskan oleh Bapak Widodo Endi Wahyono selaku Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Karangjati mengatakan bahwasanya:

“1. Ada perubahan karakter pendidikan yang baik, 2. Adanya prestasi-prestasi ditingkat kecamatan, kabupaten, maupun nasional baik dibidang akademik maupun nonakademik.”¹³⁵

Kemudian Bapak Ahmad Bambang selaku Wakil Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Juara lomba karawitan, juara lomba tari, juara lomba vocal, juara lomba sains, juara lomba pramuka, juara lomba karnaval, dan masih banyak lagi.”¹³⁶

Kemudian Bapak Kasmin selaku Waka Kurikulum di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Juara dalam berbagai kompetisi, termasuk karawitan, pencak silat, bulu tangkis, tari, vokal, sains, pramuka, karnaval dan masih banyak lagi.”¹³⁷

Kemudian Bapak Bimo Maharani selaku pembimbing ekstrakurikuler karawitan di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Prestasi akademis dan prestasi non akademis, namun lebih banyak pada prestasi nonakademis.”¹³⁸

“Jelas dapat meningkatkan SDM secara signifikan.”¹³⁹

Kemudian Bapak Ridho Alamsyah selaku pembimbing ekstrakurikuler musik di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Meraih beberapa kejuaraan baik itu akademik maupun non akademik.”¹⁴⁰

“Dampak kemajuan yang sangat signifikan terlihat pada antusias dan partisipasi siswa dalam mendukung program sekolah.”¹⁴¹

¹³⁴ Lihat transkrip Observasi Kode: 01/O/20-03/2025.

¹³⁵ Lihat transkrip Wawancara Kode: 01/W/20-03/2025.

¹³⁶ Lihat transkrip Wawancara Kode: 02/W/20-03/2025.

¹³⁷ Lihat transkrip Wawancara Kode: 03/W/20-03/2025.

¹³⁸ Lihat transkrip Wawancara Kode: 04/W/21-03/2025.

¹³⁹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 04/W/21-03/2025.

¹⁴⁰ Lihat transkrip Wawancara Kode: 05/W/21-03/2025.

¹⁴¹ Lihat transkrip Wawancara Kode: 05/W/21-03/2025.

“Dampak positif dari penerapan strategi sumber daya manusia adalah meningkatkan prestasi belajar, menciptakan lingkungan belajar yang baik, memperkuat daya saing antar sekolah”¹⁴²

Kemudian Ibu Anisa Purnamasari pembimbing ekstrakurikuler OSN dan siswa prestasi di SMP Negeri 2 Karangjati mengungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“Ada banyak seperti tari, pencak silat, bulu tangkis, futsal, vocal, karawitan, pramuka, O2SN, dan masih banyak lagi.”¹⁴³

“Dampaknya bagi siswa adalah siswa menjadi konsisten dalam motivasi pembelajaran, sehingga siswa tidak terpengaruh lingkungan yang cenderung *toxic* dan fokus pada tujuan awal.”¹⁴⁴



Gambar 5.2 Prestasi Siswa Akademik dan Nonakademik¹⁴⁵

Dari penjelasan dan dokumentasi tersebut dapat diketahui bahwasanya pengembangan sumber daya manusia berimplikasi terhadap prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati. Implikasi tersebut meliputi ada perubahan karakter yang baik dan ada juga kejuaraan akademik maupun nonakademik baik tingkat kecamatan, kabupaten maupun nasional. Juara dalam berbagai kompetisi, termasuk karawitan, pencak silat, bulu tangkis, O2SN, tari, vokal, sains, pramuka, karnaval dan masih banyak lagi. Dampak kemajuan yang sangat signifikan juga terlihat pada antusias dan partisipasi siswa dalam mendukung program sekolah. Siswa juga menjadi lebih konsisten dalam pembelajaran, sehingga siswa tidak terpengaruh terhadap lingkungan yang negatif.

B. Analisis Data

Implikasi bukan hanya sekedar konsekuensi atau dampak yang terjadi sebagai hasil dari suatu tindakan, keputusan, atau peristiwa yang terjadi. Adanya implikasi

¹⁴² Lihat transkrip Wawancara Kode: 05/W/21-03/2025.

¹⁴³ Lihat transkrip Wawancara Kode: 06/W/21-03/2025.

¹⁴⁴ Lihat transkrip Wawancara Kode: 05/W/21-03/2025.

¹⁴⁵ Lihat transkrip Dokumentasi Kode: 06/D/21-03/2025.

tolak ukur sebuah strategi tersebut dapat berdampak terhadap suatu program pada organisasi dan kesimpulan tentang keberhasilan suatu kegiatan, kemudian dapat menentukan keputusan tindakan berikutnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, implikasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati. Pengelolaan sumber daya manusia yang strategis memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja organisasi dan pencapaian tujuan, seperti meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Berikut penjelasan yang lebih mendalam tentang implikasi sumber daya manusia:¹⁴⁶

1. Peningkatan Kompetensi dan Kinerja

Pelatihan dan pengembangan bagi guru meningkatkan kemampuan dalam menggunakan media, metode, dan strategi bimbingan yang relevan dengan perkembangan zaman. Guru menjadi lebih inovatif dengan memadukan tren digital terkini dalam pembelajaran, mencegah kejenuhan siswa sekaligus meningkatkan keterlibatan mereka. Dengan kompetensi yang terus ditingkatkan, kinerja guru menghasilkan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian prestasi siswa, baik akademik maupun nonakademik.

2. Motivasi dan Produktivitas

Program pelatihan, baik secara kolektif di sekolah maupun secara mandiri, memotivasi guru untuk terus berkembang. Motivasi tinggi pada guru tercermin dalam produktivitas mereka, baik dalam mengajar maupun dalam membimbing siswa untuk berprestasi di berbagai bidang. Dukungan terhadap siswa melalui pendekatan kreatif dan inovatif meningkatkan motivasi belajar siswa, yang berujung pada hasil yang lebih baik.

3. Keseimbangan Organisasi

Strategi sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati memastikan keseimbangan antara program akademik dan nonakademik. Guru mampu memberikan perhatian terhadap pengembangan karakter dan keterampilan siswa, sehingga tercipta siswa yang berprestasi secara holistik. Keseimbangan ini juga tercermin dalam partisipasi aktif siswa dalam berbagai kegiatan sekolah, baik kompetisi maupun program-program lainnya.

¹⁴⁶ I. Gusti Ketut, dan Purnaya SH SE. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi, (2016), 43.

4. Penyelesaian Konflik

Implementasi strategi seperti supervisi, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan workshop membantu menciptakan komunikasi yang efektif di antara para pendidik. Dengan adanya ruang diskusi dan kolaborasi, potensi konflik dapat diminimalkan. Penyelesaian masalah dilakukan dengan pendekatan profesional, sehingga mendukung kelancaran proses pembelajaran.

5. Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan

Pelatihan guru yang berkelanjutan meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Guru menjadi lebih terampil dalam menyampaikan materi, memanfaatkan teknologi, dan menciptakan suasana pembelajaran yang menarik. Hal ini membuat siswa merasa dihargai dan terlibat aktif dalam pembelajaran, yang berdampak positif pada kualitas hasil belajar.

6. Transformasi Organisasi

Program seperti seminar dan studi banding membawa wawasan baru yang mendorong transformasi di lingkungan sekolah. Transformasi ini tidak hanya mencakup metode pembelajaran, tetapi juga budaya sekolah secara keseluruhan, yang mendukung pengembangan siswa dan guru secara berkelanjutan.

7. Dampak Sosial

Prestasi siswa dalam berbagai bidang seperti karawitan, pencak silat, tari, dan sains menunjukkan dampak sosial positif. Hal ini meningkatkan citra sekolah di mata masyarakat. Keberhasilan siswa memotivasi generasi berikutnya untuk terus berprestasi, menciptakan dampak berkelanjutan bagi komunitas sekitar.

Strategi sumber daya manusia yang diterapkan di SMP Negeri 2 Karangjati telah menciptakan ekosistem pendidikan yang progresif, dengan implikasi nyata pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik, transformasi organisasi, serta prestasi dan karakter siswa. Strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati juga memberikan efek positif yang luas, mulai dari peningkatan kompetensi guru hingga transformasi budaya sekolah yang mendukung prestasi siswa. Semua ini didukung oleh program yang terstruktur dan berkelanjutan, membangun sinergi yang membawa kemajuan signifikan.

C. Sinkronisasi dan Transformatif

Dalam implikasi strategi guna memberikan gambaran yang lebih utuh dan efektif terkait implikasi strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati. Penerapannya di SMP Negeri 2 Karangjati mengacu pada poin-poin di atas, SMP Negeri 2 Karangjati dapat menerapkan strategi SDM yang fokus pada pelatihan guru, pemberian insentif, evaluasi kinerja, dan pengembangan budaya kerja yang positif. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang strategis, sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pencapaian prestasi siswa secara maksimal.

Keterpaduan program pelatihan guru dilakukan secara kolaboratif melalui seminar, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), workshop, supervisi, dan studi banding. Program ini diselaraskan dengan kurikulum modern dan tren digital untuk memberikan dampak maksimal dalam pembelajaran. Fokus pada keseimbangan antara akademik (materi pelajaran, sains) dan nonakademik (seni, olahraga) memastikan seluruh siswa berkembang sesuai potensi mereka. Hubungan kompetensi guru dan prestasi siswa Kompetensi guru yang ditingkatkan melalui berbagai pelatihan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Data prestasi siswa, termasuk kejuaraan di berbagai bidang, menunjukkan keberhasilan strategi sumber daya manusia yang diterapkan. Piala-piala dan banner penghargaan adalah bukti nyata sinkronisasi antara upaya guru dan hasil yang dicapai siswa. Partisipasi dan antusias siswa, motivasi siswa untuk ikut serta dalam program sekolah, baik di bidang akademik maupun nonakademik, mencerminkan keberhasilan strategi sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan inspiratif.

Transformasi guru dari hanya menjadi tenaga pengajar, guru bertransformasi menjadi fasilitator dan inspirator bagi siswa. Tren digital, kreativitas, dan inovasi menjadi kunci transformasi ini. Guru lebih responsif terhadap tantangan zaman dan mampu meminimalkan kejenuhan siswa melalui pendekatan pembelajaran yang relevan dan menarik. Transformasi siswa Siswa berkembang tidak hanya dalam kemampuan akademik, tetapi juga dalam karakter positif seperti disiplin, kerja keras, dan konsistensi. Transformasi ini membuat siswa lebih mandiri dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan negatif, sekaligus mendorong mereka untuk berprestasi di tingkat lokal hingga nasional. Transformasi sekolah Sekolah telah berubah menjadi organisasi yang berorientasi pada keunggulan holistik, dengan mengutamakan

kualitas layanan pendidikan, budaya inovasi, serta hubungan sosial yang lebih baik di masyarakat. Perubahan ini menjadikan SMP Negeri 2 Karangjati sebagai model sekolah yang berprestasi dan adaptif terhadap perubahan.

Sinkronisasi dan transformasi data ini menciptakan gambaran jelas tentang bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan mampu membawa perubahan besar dalam kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati. Keberhasilan ini tidak hanya terwujud melalui prestasi siswa, tetapi juga melalui transformasi budaya sekolah, pengembangan karakter siswa, dan kontribusi sosial yang signifikan. Dampaknya berkelanjutan, menciptakan sistem pendidikan yang inovatif dan berkelanjutan.



BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan rumusan masalah yang disajikan, pengelolaan sumber daya manusia guru yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi. Berdasarkan pendekatan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling), sekolah dapat mengoptimalkan potensi tenaga pendidik dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk mencapai prestasi siswa yang unggul. Berikut adalah kesimpulan terkait pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan implikasinya terhadap prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi:

1. Fungsi POAC dalam meningkatkan sumber daya manusia guru dalam tahap perencanaan (*Planning*) memastikan bahwa sekolah memiliki strategi yang jelas dalam merekrut, melatih, dan mengembangkan guru serta staf. Dalam tahap pengorganisasian (*Organizing*) membantu dalam pembagian tugas dan tanggung jawab secara efektif, sehingga operasional sekolah berjalan dengan baik. Dalam tahap pelaksanaan (*Actuating*) memastikan bahwa tenaga pendidik termotivasi dan diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan insentif. Dalam tahap pengendalian (*Controlling*) berfungsi dalam mengevaluasi kinerja guru dan staf untuk menjaga mutu pendidikan secara berkelanjutan.
2. Strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi siswa menerapkan berbagai strategi seperti pelatihan guru, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, serta pendekatan yang berfokus pada metode pembelajaran inovatif. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia guru yang baik, guru dapat lebih termotivasi dalam mengajar dan memberikan perhatian yang lebih personal kepada siswa. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya pencapaian prestasi akademik dan nonakademik siswa.
3. Implikasi strategi sumber daya manusia terhadap prestasi siswa dapat meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga siswa mendapatkan pendidikan yang lebih efektif. Meningkatkan motivasi guru, yang berdampak langsung pada semangat belajar siswa. Menciptakan budaya sekolah yang positif, sehingga siswa merasa nyaman dan lebih bersemangat dalam belajar. Dan meningkatkan efisiensi

operasional, yang mendukung pelaksanaan program pendidikan yang berorientasi pada peningkatan prestasi siswa.

Penerapan strategi sumber daya manusia guru yang tepat, berkontribusi besar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi. Dengan manajemen sumber daya manusia guru yang baik, guru lebih produktif, dalam memberikan metode pembelajaran lebih inovatif, dan siswa lebih terdorong untuk mencapai potensi terbaik mereka. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia guru harus menjadi prioritas utama dalam mewujudkan sekolah yang unggul dan berkualitas.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan data dan temuan peneliti, penulis menyimpulkan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati sebagai penutup tesis ini kemudian untuk perbaikan serta mendapatkan hasil yang lebih baik maka penulis sampaikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Peneliti diharapkan untuk melakukan kajian lebih mendalam terhadap efektivitas implementasi strategi sumber daya manusia guru di SMP Negeri 2 Karangjati, khususnya dalam meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik siswa.
2. Untuk instansi pendidikan baik pihak sekolah dan dinas pendidikan perlu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia guru secara lebih terstruktur, termasuk dengan memperkuat program pelatihan guru dan memperbaiki sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik. Instansi juga disarankan untuk mengembangkan model kebijakan berbasis data, agar setiap keputusan terkait sumber daya manusia guru dapat didukung oleh bukti penelitian yang kuat. Selain itu, kolaborasi antara sekolah, orang tua, dan pihak eksternal dapat lebih dioptimalkan guna menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif.
3. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dengan membandingkan strategi sumber daya manusia guru di berbagai sekolah, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia guru di dunia pendidikan. Selain itu, penelitian yang menitikberatkan pada pengaruh kesejahteraan guru terhadap prestasi siswa dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana insentif dan apresiasi

mempengaruhi kualitas pendidikan. Penelitian mengenai pengaruh teknologi dan inovasi dalam pembelajaran juga menjadi aspek yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*, Makasar: CV. Syalir Media Press, 2021.
- Achmad, Z. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Fajar, 2009.
- Aditia, M. Y., dan Asiyah, B. N. Penerapan Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), (2023): 36-48.
- Adnan, G., dan Latief, M. A. *Metode penelitian pendidikan penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif, penelitian tindakan kelas*. Erhaka Utama. (2020).
- Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., dan Rahmah, S. Guru berprestasi sumber daya manusia pengembang mutu pendidikan indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), (2019), 157-165.
- Amalia, G. A. F., Rahma, F. A. N., Kuswarian, T. C., dan Kusumaningrum, H. POAC dalam Transformasi Manajemen Sekolah: dari Teori ke Praktik. *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 133-147, (2025).
- Amin, M., Larasati, S. S., dan Fathurrochman, I. Implementasi manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi non akademik di SMP Kreatif 'Aisyiyah Rejang Lebong. *Jurnal Literasiologi*, 1(1), (2018): 105.
- Arifin, N. *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. unisnu press. (2013).
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2010.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., dan Arif, M. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania. (2021).
- Asih, D., dan Hasanah, E. (2021). Manajemen kesiswaan dalam peningkatan prestasi siswa sekolah dasar. *Academy of Education Journal*, 12(2), 208-209.

- Asni, A., Dasalinda, D., dan Chairunnisa, D. Penerapan Fungsi Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, And Controlling) dalam Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(1), 357-364, (2024).
- Ayu, S. S., dan Nawawi, Z. M. Penerapan Planning, Organizing, Actuating, And Controlling (POAC) Dalam Manajemen Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 51-68, (2024).
- Badrudin. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Badrudin. Manajemen Peserta Didik. Jakarta: Indeks. 2014.
- Bafadal, Ibrahim. Dasar-Dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-Kanak. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- Balbed, A., dan Sintaasih, D. K. *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University), (2019) 131-135.
- Baruch, Y. *Managing careers: Theory and practice*. Pearson Education, (2004), 71.
- Basofi, Sopianto. "Implementasi Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Online Tingkat Sekolah Menengah Atas di Kota Pekanbaru Tahun 2011-2013." (2015): 38.
- Buchori, Mochtar. *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana. 2013.
- Budianto, T. *Terapi Muhasabah dalam Syair Jalaluddin Rumi* (Doctoral dissertation, IAIN Kudus), 2022.
- Carnela Anggreani, A. *Analisis Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus KSPPS Fastabiq Khoiroummah)* (Doctoral dissertation, STAIN Kudus), (2016) 70-73.
- Damayanti, R., Kaswadi, K., dan Pranoto, A. (2021). Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah bagi Guru-Guru MTS dan MA Ulumiyah Tuban. Mitra Mahajana: *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 124-133.
- Devi, M. Y., Hidayanthi, R., dan Fitria, Y. Model-model evaluasi pendidikan dan model sepuluh langkah dalam penilaian. *Jurnal Basicedu*, 6(1), (2022): 675.
- Dono, B. E. *Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa*. Guepedia, (2021): 32-34.

Echdar, Saban. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.

Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Faiz, M., Suciarny, R., Zaskia, S., dan Kusumaningrum, H. Implementasi POAC dalam Manajemen Pendidikan Modern. *Reflection: Islamic Education Journal*, 1(4), 26-36, (2024).

Farooq, M.S. "Factors Affecting Students' Quality of Academic Performance: A Case of Secondary School". *Journal of Quality and Technology Management*. Volume VII Issue I (2011): 2.

Fiki, A. *Manajemen, pengertian Manajemen, Fungsi, dan Jenis Keilmuan Yang Harus Kamu Tahu*, (2021), 78.

Firdianti, A., dan Pd, M. Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Gre Publishing, 2018, 61-63.

Fransisca, M., dan Asepta, U. Y. Pengembangan manajemen dalam perusahaan internasional yang didasarkan pada asal karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, 4(1), (2018) 15-20.

Gideon, Andrea. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Sukoharjo: Pradina Pustaka. 2023.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., dan Godshalk, V. M. *Career management*. Sage, (2010), 23.

Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Hafidz, S. F. *Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Ciawi 1 dan SDN Ciawi 2 Bogor*. Tadbir Muwahhid, 5(1), (2016), 75-78.

Hanggraeni, D. *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing. (2012).

Hardaning, N. K. *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2019-2020*. (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo, 2020).

Hariroh, F. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Prestasi Kerja Guru Terhadap Pengembangan Karier Guru di SMK Negeri se Kota Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO), (2018), 22-25.

Hasibuan, M. S. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.

Hasibuan, M. S. *Manajemen sumber daya manusia*: Jakarta, indonesia: Pt. Bumi Aksara, 2008.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.

Hidayat, R. Analisis Perbandingan Penerapan Fungsi POAC dalam Perusahaan Eastman Kodak Company dan Fujifilm Holdings Corporation. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, (2024): 135-144.

Holland, H. Teaching Teachers: Professional Development to Improve Student Achievement. AERA Research Points, Volume 3, Issue 1, Summer 2005. *American Educational Research Association (AERA)*, (2005).

Imron, Ali. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012.

Imron. *Manajemen Pendidikan: Analisis Substantif dan Aplikatifnya dalam Institusi pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang. 2003.

Jahari, J., dan Syarbini, A. *Manajemen madrasah: Teori, strategi, dan implementasi*. Bandung: Alfabeta (2013) 83.

Juwaini, J., Eric Hermawan, M. M., Samad, A. W., & SE, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Islam*. UNJ PRESS. (2023).

Kaengke, A. S., Tewal, B., dan Uhing, Y. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), (2018) 54-58.

Kartowagiran. Pengembangan Asesmen Nasional Berbasis Kelokalan. Prosiding Seminar Nasional Bahasa, Sastra, Seni, dan Pendidikan Dasar (SENSASEDA). (2021):7-26.

Kasyadi, S., Virgana, V., Haelermans, C., Aarts, B., Smeets, C., Kirezi, J. C., ... dan Cuenca, Z. M. *International Journal of Educational Management and Development Studies: Volume 3 Issue 3 (Vol. 3)*. *Institute of Industry and Academic Research Incorporated*, (2022) 125.

Khan, Irfan Mushtaq dan Shabana Nawaz. "Factors Affecting Students' Academic Performance". *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 12 Issue 9 Version 1.0 (2012): 18.

Kompri. *Manajemen Pendidikan (Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah)*. Yogyakarta: Ar-RuzzMedia. 2017.

Kristiawan, M., dan Rahmat, N. Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), (2018) 373-390.

Kuntoro, A. T. Manajemen mutu pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), (2019) 84-97.

Kurniawati, F. N. A. Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia dan solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), (2022): 7-8.

Kuswibowo, C. Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, (2021) 155-166.

Laila, Eka Nur. *Manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik di ma darul huda ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo), 2021.

Leonita, N. Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), (2020) 155-167.

Ma'rifataini, Lisa'diyah. "Pengaruh kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler terhadap pembentukan karakter siswa sekolah menengah atas negeri (SMAN) 09 Bandar Lampung." *Edukasi* 14.2 (2016).

Maesaroh, Siti. "Peranan Metode Pembelajaran Terhadap minat dan Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam". *Jurnal Kependidikan*. Volume 1 Nomor 1 (2013): 71.

Maula, L., Jamilah, J., dan Elwiddah, M. Manajemen Kepala Madrasah dalam Pengembangan Karir Guru di Madrasah Aliyah Negeri 5 Batanghari. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), (2023), 728-739.

Miles, M.B, A.M Huberman, and J Saldana. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. 3rd ed. USA: Sage Publications, (2014): 17-19.

Millah, D. *Manajemen Ekstrakurikuler dalam mewujudkan Visi Misi Sekolah (Studi Kasus Ekstrakurikuler Non Akademik di SMA Negeri 7 Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri), (2019): 38-42.

Moeleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.

Muhajir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rakesarasin, 1996.

Muhammad, M. Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), (2021), 343-349.

Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Akarta: Bumi Aksara. 2013.

Murtiana, I., Singagerd, F. I. S., dan Th, M. N. Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP. Dikombis: *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), (2022) 395-404.

Musanna, A. Indigenisasi Pendidikan: Rasionalitas Revitalisasi Praksis Pendidikan Ki Hadjar Dewantara. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2(1), (2017) 117-133.

Narbuko, Cholid. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013, 48-50.

Nawawi, H. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Yang Kompetitif*. Cetakan Pertama, 2007.

Ngalim, Purwanto. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004.

Ni'mah, U. *Pengaruh Pengembangan Karir ARIR terhadap Kinerja Guru SDIT Bina Insan Kamil Sidareja* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto), (2018): 78-90.

Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books, 2014.

Pasaribu, L. Pengembangan Karir Guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(3), (2019): 265-272.

Penyusun, Tim. *Buku Panduan Penulisan Tesis*. Ponorogo: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Poedjiastutie, D., Suat, H., dan Huwaida, N. B. A Professional Development Model for English Teachers in Indonesia: A Pathway to the Industrial Revolution 4.0 Era. In *Global Perspectives on Higher Education: From Crisis to Opportunity* (pp. 395-407). Cham: Springer International Publishing, (2023) 201.

Priansa. Kinerja dan Profesionalisme. Bandung: Alfabeta. 2014.

Prihatin, Eka. Manajemen Peserta Didik. Bandung: Alfabeta. 2011.

Purnaya, I. Gusti Ketut, et al. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Andi, 2016.

Putri, S. A., Asbari, M., dan Hapizi, M. Z. Perkembangan Pendidikan Indonesia: evaluasi potensi implementasi merdeka belajar. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), (2024) 39-46.

Putro, H. Y. S., Makaria, E. C., Hairunisa, H., dan Rahman, G. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Pemanfaatan Assesmen Diagnostik Guna Optimalisasi Pembelajaran. *Jurnal Pengabdian ILUNG (Inovasi Lahan Basah Unggul)*, 2(4), (2023): 698.

Rohiat. Manajemen Sekolah. Bandung: PT. Refika Aditama. 2008.

Rosyid, A. Pembentukan karakter peserta didik melalui pendidikan berbasis Al-Qur'an. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), (2022): 77.

Ruky, A. S. *Organizing for Results: Merancang Struktur Organisasi Sebuah Perusahaan untuk Hasil yang Efektif dan Efisien*. Penerbit Andi, (2022) 83-85.

Runtu, P. S., dan Kalalo, R. R. *Kompetensi Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa pada Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit Nem. (2021): 6.

Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., dan Sinaga, T. M. *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media, (2023).

Salabi, A. S. Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 2 (1), (2021): 1-16.

Salam, Abdus. Manajemen Insani dalam Bisnis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Salinan Undang-Undang Pasal 3 Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Samfyky Abd Rahman. Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), (2022) 75-80.

Samsu, S. *Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research dan Development)*, (2021) 99-101.

Sauri, S. Membangun karakter bangsa melalui pembinaan profesionalisme guru berbasis pendidikan nilai. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 2(2), (2010) 1-15.

Selvia, Ema. Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu. An-Nizom: *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 2021.

Setiawan, Albi Anngita dan Johan. Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak. 2018.

Sidamanik, P. *Workload Analysis Teachers in Development Education (Case Studies Teachers in Junior High School District of. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), (2015), 112.

Sidiq, Umar dan Miftahul Choiri, Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. Ponorogo. Nata Karya, 2019.

Singh, Kulwinder. "Study of achievement motivation in relation to academic achievement of students." *International Journal of Educational Planning and Administration* 1.2 (2011): 161-171.

Sismiati, Rugaiyah. Profesi Kependidikan. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2011.

Sit, Masganti. Perkembangan Peserta Didik. Medan: Perdana Mulya Sarana. 2012.

Sodik, Sandu Siyoto dan Ali. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Soekarni, Amir Daien. Pengelolaan Kesiswaan dalam Administrasi Kesiswaan, oleh Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan. Malang: IKIP Malang. 1989.

Soetopo, H. Manajemen Berbasis Sekolah & Kurikulum Berbasis Kompetensi: Bunga Rampai Pokok Pikiran Pembaharuan Pendidikan di Indonesia. *Malang: Penerbit FIP UM [Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang]*. (2009): 94.

Suardipa, I. P., dan Primayana, K. H. Peran desain evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama dan Budaya*, 4(2), (2023): 88.

Sudrajat, A. Definisi Pendidikan Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, (2017) 52.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta, (2015): 73-163.

Sulistiyorini, Muhammad Fathurroman. Belajar dan Pembelajaran. Yogyakarta: Teras. 2012.

Sulistiyorini. Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi. Yogyakarta: Teras. 2009.

Suncaka, E. Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. *Unisan Jurnal*, 2(3), (2023): 39-40.

Sunita, Sing Annu dan Mishra. "Extracurricular Activities and Student's Performance in Secondary School of Government and Private Schools," *International Journal of Sociology and Anthropology Research*. Vol.1, No.1 (2015): 53.

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., dan Salmia, S. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022.

Terry, George R. Dasar Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara), 2019.

Terry, G. R., Rue, L. W. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara), 1991.

Waruwu, A. L., Nurfadila, N., dan Windasari, W. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan terhadap Kualitas Hasil Belajar Peserta Didik SMA Negeri 13 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), (2024), 9-9.

Widyanti, R. Manajemen karir (teori, konsep dan praktik), 2020.

Wirya, D. Y., Purwoko, B., Mariana, N., Khamidi, A., Nursalim, M., Widiyanah, I., dan Amalia, K. Manajemen POAC dalam Pembelajaran Kelas Rangkap di Sanggar Bimbingan, Malaysia. *Journal of Education Research*, 5(4), (2024): 6227-6233.

Yuzarion. "Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Peserta Didik." *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1 (2017): 114.



LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti adalah Eva Kristina Anjasari, Lahir pada tanggal 3 Januari 2000 di Ngawi, Jawa Timur, Anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Agus Mukti Wibowo dan Ibu Lilik Ida Royani. Pada tahun 2005, peneliti menempuh pendidikan Taman Kanak-kanak di TK Dharma Wanita Sidokerto dan dilanjutkan menempuh pendidikan dasar di SD Setia Bhakti Surabaya hingga lulus tahun 2013. Peneliti kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 1 Karangjati hingga tahun 2016 dan menempuh pendidikan akhir pada jenjang SMA di SMA Negeri 1 Karangjati hingga tahun 2019. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo dengan jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam yang ditempuh selama 3 tahun 7 bulan sampai 2023. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan tingkat Magister di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo dengan program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Saat ini peneliti dalam proses menyelesaikan penyusunan tesis agar dapat meraih ilmu dan gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd) di tahun 2025.

IAIN
P O N O R O G O

TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 01/W/20-03/2025
Nama Informan : Widodo Endy Wahyono, S.Pd., S.H.
Identitas : Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Karangjati
Hari : Kamis, 20 Maret 2025
Tempat Wawancara : Ruang Kepala Sekolah

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana sejarah awal terbentuknya SMP Negeri 2 Karangjati dan menurut anda SMP Negeri 2 Karangjati sekolah yang bagaimana?
Informan	SMP Negeri 2 Karangjati, yang terletak di Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur, didirikan pada tanggal 5 Mei 1992. Sekolah ini berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan Nomor SK Pendirian 0216/O/1992. Keberadaan sekolah ini menjadi salah satu pilar penting dalam memberikan akses pendidikan berkualitas kepada masyarakat sekitar. Secara geografis, SMP Negeri 2 Karangjati berada di wilayah yang strategis di Kabupaten Ngawi, menjadikannya mudah dijangkau oleh siswa dari berbagai desa di sekitarnya. Lingkungan sekolah ini dirancang untuk mendukung proses pembelajaran yang nyaman dan kondusif. Dengan fasilitas yang terus berkembang, sekolah ini berkomitmen untuk menciptakan suasana belajar yang mendukung pengembangan potensi siswa, baik dalam bidang akademik maupun nonakademik. Seiring waktu, SMP Negeri 2 Karangjati telah menunjukkan berbagai prestasi yang membanggakan. Sekolah ini tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler, seperti olahraga, seni, dan

	kegiatan sosial. Hal ini bertujuan untuk membentuk siswa yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan keterampilan sosial yang baik. SMP Negeri 2 Karangjati, sekolah Negeri dengan jumlah siswa 519. Terdiri dari tingkat 6 rombel, jumlah kelas ada 18 kelas, dan fasilitasnya meliputi lab IPA, lab TIK, sangar tari, sangar musik, UKS, Kopsis, Kantin, Kamar mandi Pa-Pi, ruang guru, ruang KS, ruang TU, ruang pelayanan, ruang BK, ruang Wakasek, lapangan volly, lapangan basket, mushola, dan gazebo. Siswa-Siswi SMP Negeri 2 Karangjati sebagian besar berdomisili di wilayah kecamatan Karangjati sebagian besar di desa Karangjati, Sawo dan sekitarnya. PPDB di SMP Negeri 2 Karangjati berasal dari SD Negeri maupun Swasta dan MI. Orang tua atau wali murid sebagian besar berprofesi sebagai petani dan pegawai swasta. Bakat minat siswa berprestasi mulai dari seni tari, musik, karawitan, pantomim, BTQ dan masih banyak lagi. Dan di bagian olahraga atau non akademik seperti pencak silat, bulu tangkis, volly, futsal. Potensi siswa karena di ambil dari banyak macam sekolah dasar sehingga banyak membentuk bakat dan minat siswa yang beragam.
Peneliti	Bagaimana cara anda dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMP ini bisa mengembangkan prestasi siswa? Meliputi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan)!
Informan	Dengan cara memetakan guru di bidangnya baik pembelajaran maupun ekstra yang di bakati. Meliputi bakat formal maupun non formal. Setelah di petakan di tiap-tiap bidang untuk prestasi siswa di bagi kepada guru yang sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga guru berfokus kepada bakat dan minat siswa.

Peneliti	Bagaimana fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Fungsi perencanaan memetakan kemampuan dan keahlian guru. Pengarahan dan pengawasan ada hirarki strukturnya atau koordinator. Koordinasi atau hirarki ada pengawasan bertingkat dan ada hirarki pembagian tugasnya masing-masing.
Peneliti	Apa saja tantangan dalam menerapkan fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Tantangannya yaitu beban guru jam mengajarnya sudah tinggi sehingga untuk mengawasi kurang efektif.
Peneliti	Bagaimana penerapan (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat meningkatkan efektivitas kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Karena sudah mengawasi sesuai bidangnya sehingga tau tugas pokoknya masing-masing. Sehingga komunikasi dengan siswa dan orang tua lebih terarah dan efektif.
Peneliti	Apa saja langkah-langkah yang dapat diambil dalam tahap pengorganisasian (Perorganisasian) untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	1. Pembinaan terhadap SDM guru baik dalam bentuk rutinitas maupun insidental. 2. Peningkatan kualitas SDM mengadakan workshop peningkatan guru.
Peneliti	Mengapa pengendalian (Pengawasan) penting untuk memastikan keberhasilan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Karena tanpa pengawasan 1. Tidak diketahui adanya kekurangan/ kelebihan kinerja guru, 2. Untuk pembinaan,

	3. Menentukan langkah berikutnya terhadap suatu persoalan.
Peneliti	Bagaimana (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat membantu mewujudkan visi dan misi SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi dalam meningkatkan mutu pendidikan?
Informan	Dengan adanya POAC yang efektif maka organisasi akan berjalan dengan visi dan misi sekolah maka mutu pendidikan akan mudah terwujud.
Peneliti	Sejauh mana evaluasi berkala (Pengawasan) telah dilakukan untuk menilai keberhasilan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Fungsi kepala sekolah adalah salah satunya mengadakan supervisi yang diadakan persemester minimal 2× supervisi dalam 1 semester. Sehingga dengan adanya supervisi bisa memperbaiki kinerja guru. Jadi evaluasi berkala setahun bisa dilakukan 4× dalam setahun. Termasuk tendik maupun pendidik.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa saja strategi pengembangan SDM yang dilakukan di SMP Negeri 2 Karangjati untuk meningkatkan prestasi siswa?
Informan	1. Pengembangannya dilakukan dengan pembinaan, 2. Dengan pelatihan seminar atau workshop, dan study banding.
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Faktor pendukungnya SDM yang tinggi yang menguasai bidangnya dengan profesional, adanya loyalitas, semangat atau adanya motivasi untuk perubahan yang lebih baik. Faktor penghambatnya yaitu apatis atau tidak suka mengikuti perubahan zaman dan dukungan orang tua yang tidak optimal.

Peneliti	Apa tantangan terbesar dalam menerapkan strategi pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi? Bagaimana cara mengatasinya?
Informan	Sama dengan faktor penghambat diatas dan cara mengatasinya yaitu sering diadakan sosialisasi dan pelatihan.
Peneliti	Adakah program yang dirancang khusus untuk mendukung siswa berprestasi di bidang akademik maupun non-akademik?
Informan	Ada yaitu program akademik maupun nonakademik. Adanya guru pembimbing mapel tertentu dan ada juga pembimbing ekstrakurikuler yang sesuai dengan bidang masing-masing.
Peneliti	Bagaimana mengukur keberhasilan strategi SDM dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Cara mengukurnya ada evaluasi dan ada aitem standar-standar untuk mengukur strategi tersebut ada hasil yang wujud yaitu wujud prestasi yang di raih para siswa.
Peneliti	Apa langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi siswa berbakat di berbagai bidang?
Informan	1. Mengadakan psikotes yang dilakukan guru BK yang di bantu oleh ahli psikologi dari lembaga tertentu, 2. Mendata siswa sesuai pilihan dan potensi siswa, 3. Melakukan pelatihan secara terjadwal.
Peneliti	Sejauh mana pemanfaatan data prestasi siswa dapat digunakan untuk merancang program pengembangan SDM di sekolah ini?
Informan	Untuk pemetaan potensi, pengembangan dan pelatihan terhadap guru.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mengintegrasikan nilai-nilai karakter ke dalam program pendidikan untuk mendukung prestasi siswa?
Informan	Intinya prestasi baik akademik maupun nonakademik disisipi nilai-nilai karakter.

Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu mengatasi kesenjangan prestasi antara siswa yang memiliki kebutuhan khusus dengan siswa lainnya?
Informan	Disesuaikan dengan siswa yang berkebutuhan khusus tidak di campur dengan siswa yang normal. Intinya di sesuaikan dengan kemampuan dan bakat para siswa.
Peneliti	Apa peran pelatihan soft skills untuk guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung prestasi siswa?
Informan	Pelatihan-pelatihan workshop, MGMP, penilaian sesama guru. Perannya dengan di adakan itu guru akan bekerja secara professional sesuai dengan visi dan misi dan bisa mengembangkan prestasi siswa sesuai dengan standarnya. Dan bisa mengikuti standar dan kurikulum yang ada.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu siswa mempersiapkan diri untuk jenjang pendidikan berikutnya atau karier masa depan?
Informan	1. Guru bekerja sesuai kurikulum yang berlaku maka guru juga akan bisa mengatur dan mempersiapkan siswa kejenjang yang sesuai, 2. Peran guru BK dioptimalkan berkaitan dengan persiapan jenjang berikutnya yaitu dengan mendata, membimbing dan mengarahkan siswa.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa tantangan utama dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM di sekolah dan bagaimana cara mengatasinya?
Informan	tantangan utama guru vefada di zona nyaman atau tidak terbiasa akan adanya perubahan dan itu menyeluruh di Indonesia. Cara mengatasi dengan memberi contoh dari unsur lain yaitu

	melaksanakan uji coba guru-guru muda baik latker maupun PNS.
Peneliti	Sejauh mana pengembangan kompetensi guru memengaruhi proses pembelajaran yang berdampak pada prestasi siswa?
Informan	Semakin guru berkompeten berarti dia menguasai pengelolaan kelas dan metode pembelajaran akan berpengaruh besar pada prestasi siswa.
Peneliti	Bagaimana penerapan strategi SDM dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung prestasi?
Informan	Diplotkan atau pemetaan guru yang sesuai dengan keahlian kemampuannya supaya membimbing siswa bisa terfokus sehingga dapat mencetak siswa yang berprestasi baik akademik maupun nonakademik.
Peneliti	Apa bukti konkret yang menunjukkan keberhasilan strategi SDM terhadap peningkatan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	1. Ada perubahan karakter pendidikan yang baik, 2. Adanya prestasi-prestasi ditingkat kecamatan, kabupaten, maupun nasional baik dibidang akademik maupun nonakademik.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mengatasi kesenjangan prestasi antara kelompok siswa dengan kemampuan yang berbeda?
Informan	Mengelompokkan dengan bidang yang sesuai dengan kemampuan dan kondisi masing-masing yang tidak boleh disamakan.
Peneliti	Apa implikasi (keterlibatan) jangka panjang dari investasi dalam pengembangan SDM terhadap kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Kembali pada pelatihan, study banding, seminar, workshop. Investasi jangka panjang kalau SDM memiliki kemampuan dibidangnya.

Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat memastikan keberlanjutan pengembangan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Yaitu dengan memetakan, pengembangan dengan pelatihan, pembinaan, evaluasi dan tindak lanjut.
Peneliti	Bagaimana pengelolaan SDM terhadap kualitas dan fasilitas belajar yang mendukung prestasi siswa?
Informan	Kemampuan guru untuk mengelola atau memanfaatkan aset sekolah.
Peneliti	Sejauh mana dukungan dari pihak eksternal (seperti komunitas atau pemerintah) dapat diintegrasikan dalam strategi SDM?
Informan	Dukungan dari komunitas MGMP dan dinas pendidikan. Sehingga para guru banyak shareing dan banyak mendapatkan pengalaman dari MGMP.
Peneliti	Apa tantangan utama dalam menjaga konsistensi pelaksanaan strategi SDM untuk mendukung prestasi siswa?
Informan	Adanya perubahan semangat, tidak adanya kestabilan dalam pembinaan pembelajaran akademik maupun nonakademik karena adanya kejenuhan dan solusinya dengan diadakanya pengawasan dan pembinaan agar guru dapat membina siswa dengan optimal.



TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 02/W/20-03/2025

Nama Informan : Ahmad Bambang, S.Pd.
 Identitas : Wakasek 1 SMP Negeri 2 Karangjati
 Hari : Kamis, 20 Maret 2025
 Tempat Wawancara : Taman

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana sejarah awal terbentuknya SMP Negeri 2 Karangjati dan menurut anda SMP Negeri 2 Karangjati sekolah yang bagaimana?
Informan	SMP Negeri 2 Karangjati, Ngawi berdiri tanggal 5 Mei 1992 di Desa Sawo Kecamatan Karangjati Ngawi, Jalan Caruban-Ngawi. Berdirinya sekolah ini atas permintaan masyarakat kecamatan Karangjati yang pada saat itu hanya ada 1 (satu) sekolah negeri yang tidak bisa menampung anak usia sekolah di Karangjati. Dalam perkembangannya sampai saat ini SMP 2 Karangjati mampu bersaing dengan sekolah lain baik di kecamatan maupun ditingkat Kabupaten Ngawi dalam prestasi akademik, non akademik dan karakter siswa.
Peneliti	Bagaimana cara anda dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMP ini bisa mengembangkan prestasi siswa? Meliputi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan)!
Informan	Guru dan Tenaga Kependidikan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya masing-masing untuk melaksanakan tugas baik dalam mendidik dan mengurus administrasi sesuai dengan program dan saling bersinergi dalam pengawasan dan kontrol Kepala Sekolah.
Peneliti	Bagaimana fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?

Informan	Perencanaan berfungsi agar kegiatan terarah dalam mengembangkan prestasi siswa sesuai dengan Visi dan Misi Sekolah. Pengorganisasian agar kegiatan yang dilaksanakan saling melengkapi untuk mencapai satu tujuan. Pengarahan dilaksanakan oleh pimpinan untuk memberi petunjuk, motivasi dan bantuan teknis maupun dana dalam mengembangkan prestasi siswa. Pengawasan berfungsi untuk saling mengingatkan agar kegiatan tetap terarah sesuai dengan perencanaan.
Peneliti	Apa saja tantangan dalam menerapkan fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	1. Belum semua guru dan tenaga kependidikan bisa memahami POAC yang sama dalam melaksanakan kegiatan 2. Keterbatasan kemampuan SDM dalam menginterpretasikan kegiatan dilapangan 3. Keterbatasan dana karena banyaknya kegiatan yang harus dipenuhi
Peneliti	Bagaimana penerapan (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat meningkatkan efektivitas kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Program kegiatan sekolah selalu melibatkan semua guru dan tenaga kependidikan, siswa, orang tua/ wali siswa (komite sekolah) melalui musyawarah sesuai dengan program yang direncanakan.
Peneliti	Apa saja langkah-langkah yang dapat diambil dalam tahap pengorganisasian (Perorganisasian) untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	1. Masing-masing guru dan tenaga kependidikan membuat program kegiatan dan anggaran sesuai dengan tupoksinya

	2. Mempresentasikan program bersama dengan yang lain untuk diketahui dan dimusyawarahkan 3. Menetapkan program yang disepakati bersama untuk dilaksanakan.
Peneliti	Mengapa pengendalian (Pengawasan) penting untuk memastikan keberhasilan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Untuk menghindari kesalahan, perbedaan pemahaman dan penyimpangan dalam pengelolaan anggaran sehingga tidak tercapai tujuan.
Peneliti	Bagaimana (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat membantu mewujudkan visi dan misi SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi dalam meningkatkan mutu pendidikan?
Informan	Dengan POAC dan kebersamaan seluruh warga SMPN 2 Karangjati visi dan misi seko dapat tercapai.
Peneliti	Sejauh mana evaluasi berkala (Pengawasan) telah dilakukan untuk menilai keberhasilan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Evaluasi berkala biasanya dilakukan atau biasanya disebut supervisi, persemester dilakukan 2× supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa saja strategi pengembangan SDM yang dilakukan di SMP Negeri 2 Karangjati untuk meningkatkan prestasi siswa?
Informan	1. Meningkatkan SDM SMPN 2 Karangjati melalui pelatihan dan studi banding 2. Melengkapi saran dan prasarana yang dibutuhkan 3. Memberi dukungan dana sesuai dengan kemampuan sekolah 4. Memberi reward pada SDM yang berprestasi

Peneliti	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Faktor pendukungnya yaitu SDM profesional yang tercukupi, sarana prasarana yang ada, dukungan dana dari sekolah , partisipasi orang tua yang tinggi. Dan faktor penghambatnya yaitu kemampuan siswa yang masih terbatas dan waktu yang kurang.
Peneliti	Apa tantangan terbesar dalam menerapkan strategi pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi? Bagaimana cara mengatasinya?
Informan	Tantangan terbesar ialah, 1. Padatnya waktu kegiatan pembelajaran sehingga apabila ada kegiatan pengembangan SDM perlu mengatur jadwal, 2. Banyak guru yang memasuki usia pensiun sehingga perlu penyesuaian untuk peningkatan SDM. Cara mengatasinya, 1. Mengatur jadwal dengan mengoptimalkan guru piket, 2. Melaksanakan Kombel pada guru mapel sejenis.
Peneliti	Adakah program yang dirancang khusus untuk mendukung siswa berprestasi di bidang akademik maupun non-akademik?
Informan	Program bimbingan khusus dan ekstrakurikuler.
Peneliti	Bagaimana mengukur keberhasilan strategi SDM dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Keberhasilan siswa dalam mengikuti lomba-lomba prestasi siswa.
Peneliti	Apa langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi siswa berbakat di berbagai bidang?
Informan	Penjaringan siswa sesuai bakat, minat dan prestasi secara berkala.

Peneliti	Sejauh mana pemanfaatan data prestasi siswa dapat digunakan untuk merancang program pengembangan SDM di sekolah ini?
Informan	Prestasi siswa memberi motivasi kepada guru untuk selalu meningkatkan kemampuan sesuai dengan perkembangan zaman.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mengintegrasikan nilai-nilai karakter ke dalam program pendidikan untuk mendukung prestasi siswa?
Informan	Memberi pemahaman bahwa prestasi siswa harus diikuti nilai karakter yang unggul.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu mengatasi kesenjangan prestasi antara siswa yang memiliki kebutuhan khusus dengan siswa lainnya?
Informan	Memberi pemahaman bahwa setiap siswa mempunyai potensi dalam dirinya yang berbeda dan dapat dioptimalkan menjadi sebuah prestasi. Bagi anak yang memiliki kebutuhan khusus potensi yang ada dapat ditampilkan melalui ajang lomba khusus sehingga merasa bahwa dirinya juga memiliki kemampuan yang sama dengan yang lain.
Peneliti	Apa peran pelatihan soft skills untuk guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung prestasi siswa?
Informan	Untuk meningkatkan kerja sama dalam menghadapi tantangan dan membangun hubungan profesional yang kuat sehingga meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu siswa mempersiapkan diri untuk jenjang pendidikan berikutnya atau karier masa depan?
Informan	Guru yang mempunyai wawasan luas memiliki strategi dan metode pembelajaran menyesuaikan dengan kebutuhan siswa sehingga mampu bersaing untuk jenjang pendidikan berikutnya dan karier masa depannya.

Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?

Peneliti	Apa tantangan utama dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM di sekolah dan bagaimana cara mengatasinya?
Informan	Tugas guru semakin banyak dan semakin berat namun guru harus menyadari bahwa tantangan ini berdampak positif bagi siswa yang merupakan kebanggaan tersendiri yang dapat menghapus rasa lelah.
Peneliti	Sejauh mana pengembangan kompetensi guru memengaruhi proses pembelajaran yang berdampak pada prestasi siswa?
Informan	Proses pembelajaran semakin menarik dan menyenangkan, prestasi siswa meningkat.
Peneliti	Bagaimana penerapan strategi SDM dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung prestasi?
Informan	Siswa semakin tertarik dalam kegiatan ekstra kurikuler dengan strategi dan metode pembelajaran yang mudah dipahami dan diterapkan sehingga meningkatkan kemampuan dan keterampilan.
Peneliti	Apa bukti konkret yang menunjukkan keberhasilan strategi SDM terhadap peningkatan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Juara lomba karawitan, juara lomba tari, juara lomba vocal, juara lomba sains, juara lomba pramuka, juara lomba karnaval, dan masih banyak lagi.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mengatasi kesenjangan prestasi antara kelompok siswa dengan kemampuan yang berbeda?
Informan	Terjadi kerukunan dan kebersamaan karena menyadari bahwa masing-masing siswa mempunyai potensi yang berbeda tanpa

	ada kesenjangan antara yang normal dengan berkebutuhan khusus.
Peneliti	Apa implikasi (keterlibatan) jangka panjang dari investasi dalam pengembangan SDM terhadap kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Kualitas pendidikan semakin hari semakin meningkat sehingga tercapai visi dan misi sekolah.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat memastikan keberlanjutan pengembangan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Dengan SDM yang unggul semakin memudahkan mendidik siswa dalam pembelajaran sehingga prestasi siswa semakin meningkat.
Peneliti	Bagaimana pengelolaan SDM terhadap kualitas dan fasilitas belajar yang mendukung prestasi siswa?
Informan	Kualitas dan fasilitas belajar merupakan dua hal yang sulit dipisahkan namun SDM yang baik banyak cara untuk mengoptimalkan antara keduanya dengan kemampuan strategi dan metode yang dimilikinya.
Peneliti	Sejauh mana dukungan dari pihak eksternal (seperti komunitas atau pemerintah) dapat diintegrasikan dalam strategi SDM?
Informan	Dengan dukungan komunitas dan pemerintah dalam peningkatan SDM SMPN 2 Karangjati sangat membantu untuk mewujudkan prestasi siswa.
Peneliti	Apa tantangan utama dalam menjaga konsistensi pelaksanaan strategi SDM untuk mendukung prestasi siswa?
Informan	Kosistensi semua pihak untuk saling berkoordinasi dan menjalankan fungsinya dalam mendukung peningkatan prestasi siswa.

TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 03/W/20-03/2025

Nama Informan : Kasmin, S.Pd.
 Identitas : Waka Kesiswaan SMP Negeri 2 Karangjati
 Hari : Kamis, 20 Maret 2025
 Tempat Wawancara : Taman

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana sejarah awal terbentuknya SMP Negeri 2 Karangjati dan menurut anda SMP Negeri 2 Karangjati sekolah yang bagaimana?
Informan	SMP Negeri 2 Karangjati didirikan pada tanggal 5 Mei 1992 berdasarkan Surat Keputusan Nomor 0216/O/1992 dan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah ini berlokasi di Jl. Raya Caruban Ngawi, Desa Sawo, Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Dengan jumlah siswa sebanyak 589 dan didukung oleh 39 guru profesional, SMP Negeri 2 Karangjati menunjukkan komitmen dalam memberikan pendidikan berkualitas. Sekolah ini yang menekankan keseimbangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
Peneliti	Bagaimana cara anda dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMP ini bisa mengembangkan prestasi siswa? Meliputi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan)!
Informan	Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, guru dan tenaga kependidikan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dalam mengajar, mengurus administrasi sesuai dengan program, dan bekerja sama dalam pengawasan dan kontrol kepala sekolah.

Peneliti	Bagaimana fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Perencanaan dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan terarah pada peningkatan prestasi siswa sesuai dengan Visi dan Misi Sekolah dan diorganisasikan sehingga kegiatan yang dilaksanakan saling melengkapi untuk mencapai tujuan tertentu. Pimpinan melakukan pengarahan untuk memberi petunjuk, motivasi, dan bantuan teknis maupun dana dalam mengembangkan prestasi siswa, dan pengawasan berfungsi untuk saling mengingatkan agar kegiatan tetap terarah sesuai dengan perencanaan.
Peneliti	Apa saja tantangan dalam menerapkan fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	1. Belum semua guru dapat memahami POAC yang sama untuk melaksanakan kegiatan, 2. Kemampuan SDM untuk menginterpretasikan kegiatan dilapangan, dan 3. Terbatasnya dana karena banyaknya kegiatan yang harus dipenuhi.
Peneliti	Bagaimana penerapan (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat meningkatkan efektivitas kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Semua guru, siswa, dan orang tua/ wali siswa juga dikenal sebagai komite sekolah selalu berkolaborasi untuk merancang kegiatan di sekolah.
Peneliti	Apa saja langkah-langkah yang dapat diambil dalam tahap pengorganisasian (Perorganisasian) untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Sesuai dengan tugas mereka, guru dan tenaga kependidikan membuat program kegiatan dan anggaran. Mempromosikan

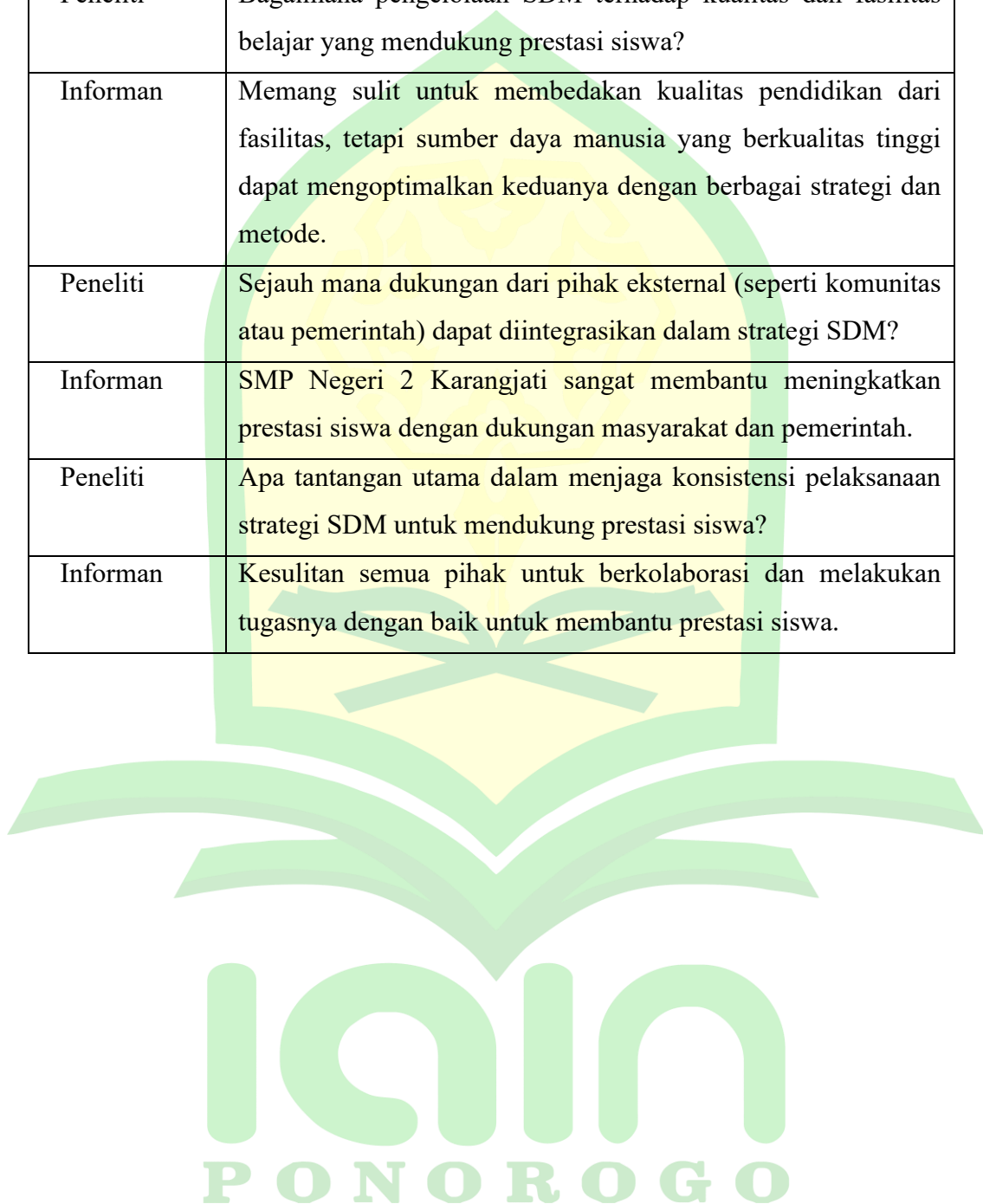
	program bersama dengan yang lain untuk dikenali dan dibahas. Program yang disepakati bersama harus dijalankan.
Peneliti	Mengapa pengendalian (Pengawasan) penting untuk memastikan keberhasilan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Untuk mencegah kesalahan, kesalahan pemahaman, dan penyimpangan dalam pengendalian anggaran yang menghambat pencapaian tujuan.
Peneliti	Bagaimana (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat membantu mewujudkan visi dan misi SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi dalam meningkatkan mutu pendidikan?
Informan	Visi dan misi sekolah dapat tercapai dengan POAC dan kebersamaan semua warga SMP Negeri 2 Karangjati.
Peneliti	Sejauh mana evaluasi berkala (Pengawasan) telah dilakukan untuk menilai keberhasilan pengelolaan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Evaluasi berkala biasanya dilakukan, yang juga dikenal sebagai supervisi. Dua kali setiap semester, evaluasi ini dilakukan oleh kepala sekolah.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa saja strategi pengembangan SDM yang dilakukan di SMP Negeri 2 Karangjati untuk meningkatkan prestasi siswa?
Informan	Untuk meningkatkan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati melalui pelatihan dan studi banding. Melengkapi rekomendasi dan sumber daya yang diperlukan. memberi dukungan keuangan yang sesuai dengan kemampuan sekolah dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil.
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?

Informan	Faktor-faktor yang mendukungnya termasuk tenaga kerja profesional yang cukup, sarana dan prasarana yang ada, dukungan keuangan sekolah, dan partisipasi orang tua yang tinggi. Namun, faktor-faktor yang menghambatnya adalah waktu yang terbatas dan kemampuan siswa yang masih terbatas.
Peneliti	Apa tantangan terbesar dalam menerapkan strategi pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi? Bagaimana cara mengatasinya?
Informan	Waktu yang terbatas untuk kegiatan pembelajaran sehingga perlu mengatur jadwal apabila ada kegiatan pengembangan SDM, dan 2. Banyak guru yang memasuki usia pensiun, yang memerlukan penyesuaian untuk peningkatan SDM. Dua cara untuk mengatasi masalah ini adalah dengan mengatur jadwal dengan mengoptimalkan guru piket dan menerapkan kombel pada guru mapel sejenis.
Peneliti	Adakah program yang dirancang khusus untuk mendukung siswa berprestasi di bidang akademik maupun non-akademik?
Informan	Ada yaitu program bimbingan ekstrakurikuler dan khusus.
Peneliti	Bagaimana mengukur keberhasilan strategi SDM dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Keberhasilan siswa dalam kompetisi prestasi siswa.
Peneliti	Apa langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi siswa berbakat di berbagai bidang?
Informan	Secara rutin menjaring siswa berdasarkan minat, bakat, dan prestasi mereka.
Peneliti	Sejauh mana pemanfaatan data prestasi siswa dapat digunakan untuk merancang program pengembangan SDM di sekolah ini?
Informan	Prestasi siswa mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan mereka seiring perkembangan zaman.

Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mengintegrasikan nilai-nilai karakter ke dalam program pendidikan untuk mendukung prestasi siswa?
Informan	Memberikan kesadaran bahwa nilai karakter yang unggul harus mengikuti pencapaian siswa.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu mengatasi kesenjangan prestasi antara siswa yang memiliki kebutuhan khusus dengan siswa lainnya?
Informan	Memberi tahu siswa bahwa setiap siswa memiliki potensi yang berbeda dan bahwa potensi tersebut dapat dioptimalkan untuk prestasi. Untuk anak-anak dengan kebutuhan khusus, potensi mereka dapat ditunjukkan melalui kompetisi khusus agar mereka merasa bahwa mereka juga memiliki kemampuan yang sama dengan yang lain.
Peneliti	Apa peran pelatihan soft skills untuk guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung prestasi siswa?
Informan	Untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien dan meningkatkan kerja sama saat menghadapi tantangan.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu siswa mempersiapkan diri untuk jenjang pendidikan berikutnya atau karier masa depan?
Informan	Guru yang berpengetahuan luas menyesuaikan metode dan pendekatan pembelajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa. Ini memungkinkan siswa untuk bersaing di jenjang pendidikan berikutnya dan dalam karier mereka.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa tantangan utama dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM di sekolah dan bagaimana cara mengatasinya?

Informan	Tugas guru semakin berat, tetapi guru harus menyadari bahwa tantangan ini bermanfaat bagi siswa; tantangan ini memberi mereka kebanggaan yang dapat menghilangkan lelah.
Peneliti	Sejauh mana pengembangan kompetensi guru memengaruhi proses pembelajaran yang berdampak pada prestasi siswa?
Informan	Siswa menunjukkan peningkatan dalam prestasi mereka ketika proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan menyenangkan.
Peneliti	Bagaimana penerapan strategi SDM dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung prestasi?
Informan	Dengan metode dan strategi pembelajaran yang mudah dipahami dan diterapkan, siswa semakin tertarik pada kegiatan ekstrakurikuler.
Peneliti	Apa bukti konkret yang menunjukkan keberhasilan strategi SDM terhadap peningkatan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Juara dalam berbagai kompetisi, termasuk karawitan, pencak silat, bulu tangkis, tari, vokal, sains, pramuka, karnaval dan masih banyak lagi.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mengatasi kesenjangan prestasi antara kelompok siswa dengan kemampuan yang berbeda?
Informan	Menyadari bahwa setiap siswa memiliki potensi yang berbeda dan tidak ada perbedaan antara yang normal dan yang memiliki kebutuhan khusus menyebabkan kerukunan dan solidaritas.
Peneliti	Apa implikasi (keterlibatan) jangka panjang dari investasi dalam pengembangan SDM terhadap kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Untuk mencapai visi dan misi sekolah, kualitas pendidikan terus meningkat.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat memastikan keberlanjutan pengembangan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?

Informan	Sumber daya manusia yang unggul membuat pembelajaran lebih mudah bagi siswa, yang menghasilkan peningkatan prestasi siswa.
Peneliti	Bagaimana pengelolaan SDM terhadap kualitas dan fasilitas belajar yang mendukung prestasi siswa?
Informan	Memang sulit untuk membedakan kualitas pendidikan dari fasilitas, tetapi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat mengoptimalkan keduanya dengan berbagai strategi dan metode.
Peneliti	Sejauh mana dukungan dari pihak eksternal (seperti komunitas atau pemerintah) dapat diintegrasikan dalam strategi SDM?
Informan	SMP Negeri 2 Karangjati sangat membantu meningkatkan prestasi siswa dengan dukungan masyarakat dan pemerintah.
Peneliti	Apa tantangan utama dalam menjaga konsistensi pelaksanaan strategi SDM untuk mendukung prestasi siswa?
Informan	Kesulitan semua pihak untuk berkolaborasi dan melakukan tugasnya dengan baik untuk membantu prestasi siswa.



TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 04/W/21-03/2025
 Nama Informan : Bimo Maharani, S.Pd
 Identitas : Guru (Pembimbing Ekstrakurikuler Karawitan)
 Hari : Jumat, 21 Maret 2025
 Tempat Wawancara : Depan Multi Media

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana cara anda dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMP ini bisa mengembangkan prestasi siswa? Meliputi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan)!
Informan	Diawali dengan perencanaan program pembelajaran yang ada dan ditambah dengan bimbingan khusus serta program ekstrakurikuler. Lalu disesuaikan dengan pembina pada bidang masing-masing yang berkompeten. Setelah itu dijadwalkan dengan pasti dari program yang ada. Lalu tidak lupa pengawasan dengan cara absensi dan peninjauan secara berkala.
Peneliti	Bagaimana menurut anda peran guru dan siswa dalam proses pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Peran guru sangat penting dalam mengembangkan SDM, karena siswa bisa menerima dan memahami pelajaran dengan mudah apabila memiliki guru yang berkompeten dan kreatif. Selain itu, siswa juga berpengaruh. Karena keadaan lingkungan dan psikologis siswa berdampak pada perkembangan SDM mereka.
Peneliti	Bagaimana (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat diterapkan untuk mendukung pembinaan ekstrakurikuler sebagai bagian dari pengembangan SDM siswa?
Informan	Ketahui dulu sarana apa yang ada dan minat siswa di wilayah sekolah. Dengan begitu kita bisa menjalankan ekstrakurikuler dengan baik.

Peneliti	Bagaimana peran perencanaan (Perencanaan) dalam meningkatkan kualitas guru dan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Perencanaan adalah suatu hal yang paling penting dalam pengembangan kualitas, karena perencanaan adalah garis jalur bagaimana melakukan sesuatu akan sesuai dengan tujuan utama.
Peneliti	Bagaimana pelaksanaan (Pengarahan) program pelatihan guru dapat mendukung pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Pelatihan dan pengarahan ini berpengaruh pada jalannya proses, karena proses yang baik sesuai dan fokus pada perencanaan awal akan menghasilkan presentase keberhasilan lebih tinggi.
Peneliti	Apa saja tindakan anda untuk meningkatkan kualitas SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Berfokus pada pengembangan potensi yang ada di sekolah.
Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Seluruh element yang ada di sekolahan.
Peneliti	Apa saja tantangan dalam menerapkan fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Pastinya ada pro dan kontra terhadap program yang akan di laksanakan.
Peneliti	Apa saja prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Prestasi akademis dan prestasi non akademis, namun lebih banyak pada prestasi nonakademis.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	

Peneliti	Bagaimana program pelatihan dan pengembangan bagi guru dapat berdampak pada prestasi siswa? Berikan contoh program yang telah dilaksanakan!
Informan	Contohnya adalah workshop pengembangan belajar di kelas. Program tersebut sedikit banyak akan mengubah cara pengajaran yang monoton menjadi lebih kreatif.
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Faktor kurangnya fasilitas, lingkungan dan SDM itu sendiri.
Peneliti	Bagaimana kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua dapat mendukung pengembangan prestasi siswa di sekolah?
Informan	Guru, siswa dan juga orang tua harus bersinergi dalam pengembangan prestasi, karena program yang direncanakan tidak akan berjalan dengan baik apabila ke tiga elemen saling mendukung.
Peneliti	Apa faktor yang paling berpengaruh dalam mengembangkan prestasi siswa?
Informan	Faktor yang paling berpengaruh adalah SDM dari siswa dan juga guru.
Peneliti	Bagaimana strategi untuk tenaga pendidik yang dapat mendukung kebutuhan siswa untuk berprestasi lebih baik?
Informan	Yang paling penting adalah adanya fasilitas yang memadai.
Peneliti	Seberapa penting evaluasi kinerja guru dalam kaitannya dengan pencapaian prestasi siswa?
Informan	Evaluasi memang penting, karena akan bisa mengukur tingkat keberhasilan dan juga menjadi rumusan untuk strategi yang akan di pilih setelahnya.
Peneliti	Strategi apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi siswa melalui pendekatan SDM?
Informan	Sarana dan fasilitas yang memadai dan proses belajar yang menarik.

Peneliti	Adakah program yang dirancang khusus untuk mendukung siswa berprestasi di bidang akademik maupun non-akademik?
Informan	Ada, salah satunya adalah bimbingan siswa berprestasi.
Peneliti	Bagaimana mengukur keberhasilan strategi SDM dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Dapat dilihat dari hasil yang didapat oleh siswa dalam ajang kompetisi.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat memperkuat kolaborasi antara guru mata pelajaran untuk menghasilkan metode pengajaran yang inovatif?
Informan	Dengan tercapainya SDM yang memadai akan mempermudah dalam pelaksanaan dan berdampak pada mudahnya dalam berkolaborasi.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu mengatasi kesenjangan prestasi antara siswa yang memiliki kebutuhan khusus dengan siswa lainnya?
Informan	Dengan SDM yang memadai pastinya bisa mesiasati cara dalam penyapaian pembelajaran yang akan lebih mudah di pahami oleh seluruh peserta didik dengan kebutuhan yang berbeda.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Sejauh mana strategi itu realfan dan efisien dalam mengembangkan prestasi siswa?
Informan	Kurang relevan dan efisien karena kurangnya dukungan sarana dan prasarana yang memadai.
Peneliti	Dari paparan strategi yang anda jelaskan memberikan dampak yang seperti apa?
Informan	Sudah lumayan berdampak pada perkembangan kreatifitas dalam pembelajaran.
Peneliti	Apa dampak positif dari penerapan strategi SDM terhadap pencapaian prestasi akademik maupun non akademik siswa?

Informan	Jelas dapat meningkatkan SDM secara signifikan.
Peneliti	Apa saja hambatan atau kendala dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Kurangnya komunikasi dan koordinasi serta sarana dan prasarana yang memadai.
Peneliti	Jelaskan implikasi positif dari program pelatihan guru terhadap kualitas pengajaran dan prestasi siswa?
Informan	Pembelajaran di kelas menjadi lebih kreatif dan menarik.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mendorong siswa untuk lebih aktif dalam kompetisi akademik maupun non-akademik?
Informan	Semakin SDM meningkat, maka minat untuk belajar siswa pasti juga meningkat.
Peneliti	Bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat memengaruhi kualitas hubungan antara guru dan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Dengan SDM yang memadai komunikasi siswa dan guru juga akan lebih baik.
Peneliti	Sejauh mana pengembangan kompetensi guru memengaruhi proses pembelajaran yang berdampak pada prestasi siswa?
Informan	Guru yang berkompeten akan membawa pembelajaran yang fokus dan efisien dan kreatif.
Peneliti	Bagaimana penerapan strategi SDM dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung prestasi?
Informan	Peningkatan SDM siswa pasti berpengaruh pada minat belajar dan rasa ingin tau dan bisa pada peserta didik.
Peneliti	Apa saja kebijakan yang perlu dibentuk untuk memaksimalkan efek strategi SDM pada prestasi siswa?
Informan	Perencanaan dan pelaksanaan program yang jelas tujuannya dan juga pemenuhan fasilitas yang memadai.

TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 05/W/21-03/2025
 Nama Informan : Ridho Alamsyah, S.Pd.
 Identitas : Guru (Pembimbing Ekstrakurikuler Musik)
 Hari : Jumat, 21 Maret 2025
 Tempat Wawancara : Depan Mukti Media

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana cara anda dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMP ini bisa mengembangkan prestasi siswa? Meliputi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan)!
Informan	Dengan cara merencanakan dan mempersiapkan perangkat pembelajaran, mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), memperluas bacaan dan mengikuti media massa. Selain itu juga ada beberapa strategi yang efektif untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dengan membuat jadwal belajar yang teratur, membentuk metode pembelajaran yang efektif, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, menentukan prioritas belajar.
Peneliti	Bagaimana menurut anda peran guru dan siswa dalam proses pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Perangkat Guru dan Siswa di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan SDM sudah sangat baik dan terjalin dengan baik juga. Dibuktikan dengan siswa yang senang belajar dan sangat kreatif dalam kelas maupun kegiatan di luar kelas.
Peneliti	Bagaimana (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat diterapkan untuk mendukung pembinaan ekstrakurikuler sebagai bagian dari pengembangan SDM siswa?
Informan	Dengan menentukan materi yang diberikan untuk siswa di bidangnya masing-masing. Pengorganisasian juga sangat

	diperlukan dalam belajar ekstrakurikuler, karena mendukung siswa untuk lebih memahami belajar dengan kelompok daripada individu. Pengarahan dan pengawasan menjadi bentuk yang wajib untuk membimbing siswa yang mengikuti ekstrakurikuler, karena dengan hal tersebut pembelajaran ekstrakurikuler jadi akan terarah.
Peneliti	Bagaimana peran perencanaan (Perencanaan) dalam meningkatkan kualitas guru dan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Perencanaan berperan penting bagi guru dan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati, karena sebagai seorang guru harus siap dalam menghadapi siswa. Dengan adanya perencanaan maka seorang guru akan menjadi lebih mudah untuk menyampaikan materi maupun kegiatan yang sifatnya non akademis. Begitu juga dengan siswa perencanaan akan membuat siswa menjadi seorang yang lebih teratur dan juga akan meningkatkan kualitas belajar.
Peneliti	Bagaimana pelaksanaan (Pengarahan) program pelatihan guru dapat mendukung pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Pelatihan guru seperti halnya dengan workshop yang diadakan oleh sekolah akan mendukung guru menjadi lebih kreatif dan juga menambah wawasan yang lebih luas.
Peneliti	Apa saja tindakan anda untuk meningkatkan kualitas SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Tindakan yang saya lakukan untuk dapat meningkatkan kualitas SDM di SMP Negeri 2 Karangjati dengan memberikan fasilitas kepada siswa yang tidak berminat belajar, memberikan dukungan kepada siswa yang prestasi belajarnya menurun dan lain sebagainya.

Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, bendahara, kurikulum, kesiswaan, humas, staf, karyawan dan karyawan dan juga seluruh bapak/ibu guru SMP Negeri 2 Karangjati, begitu juga dengan siswa.
Peneliti	Apa saja tantangan dalam menerapkan fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Tantangan yang dihadapi dengan keterbatasan anggaran maupun kualitas SDM itu sendiri.
Peneliti	Apa saja prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Meraih beberapa kejuaraan baik itu akademik maupun non akademik
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana program pelatihan dan pengembangan bagi guru dapat berdampak pada prestasi siswa? Berikan contoh program yang telah dilaksanakan!
Informan	Program pelatihan sangat berdampak besar bagi seluruh siswa, contoh program yang ada yaitu program literasi, dimana siswa akan membaca buku dan akan membuat laporan bacaan.
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Faktor pendukung: minat belajar, motivasi belajar, dukungan dari guru, fasilitas dan infrastruktur yang baik, pergaulan. Faktor penghambat: Pengaruh teman sebaya, rasa malas, status sosial ekonomi.
Peneliti	Bagaimana kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua dapat mendukung pengembangan prestasi siswa di sekolah?

Informan	Dengan melakukan komunikasi yang terbuka dan teratur dan juga dapat melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran.
Peneliti	Apa faktor yang paling berpengaruh dalam mengembangkan prestasi siswa?
Informan	Rasa semangat untuk belajar
Peneliti	Bagaimana strategi untuk tenaga pendidik yang dapat mendukung kebutuhan siswa untuk berprestasi lebih baik?
Informan	Dengan memberikan dukungan penuh kepada siswa yang berprestasi lebih baik.
Peneliti	Seberapa penting evaluasi kinerja guru dalam kaitannya dengan pencapaian prestasi siswa?
Informan	Evaluasi sangat diperlukan dan juga penting bagi seorang guru, karena program maupun kegiatan apa saja akan diperbaiki secara berkala dan terstruktur dengan baik.
Peneliti	Strategi apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi siswa melalui pendekatan SDM?
Informan	Menentukan tujuan, melakukan pelatihan, membuat program.
Peneliti	Adakah program yang dirancang khusus untuk mendukung siswa berprestasi di bidang akademik maupun non-akademik?
Informan	Program pelatihan dan program perencanaan dalam membentuk sebuah karya.
Peneliti	Bagaimana mengukur keberhasilan strategi SDM dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Dengan memperhatikan keadaan siswa, dan juga menguji kemampuan siswa.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat memperkuat kolaborasi antara guru mata pelajaran untuk menghasilkan metode pengajaran yang inovatif?
Informan	Dengan melaksanakan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu mengatasi kesenjangan prestasi antara siswa yang memiliki kebutuhan khusus dengan siswa lainnya?
Informan	Dengan melibatkan beberapa faktor di atas meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Sejauh mana strategi itu realfan dan efisien dalam mengembangkan prestasi siswa?
Informan	Sangat relevan dan dapat dibuktikan pada siswa yang memahami dan juga berprestasi dalam bidang tertentu.
Peneliti	Dari paparan strategi yang anda jelaskan memberikan dampak yang seperti apa?
Informan	Dampak kemajuan yang sangat signifikan terlihat pada antusias dan partisipasi siswa dalam mendukung program sekolah.
Peneliti	Apa dampak positif dari penerapan strategi SDM terhadap pencapaian prestasi akademik maupun non akademik siswa?
Informan	Dampak positif dari penerapan strategi SDM adalah meningkatkan prestasi belajar, menciptakan lingkungan belajar yang baik, memperkuat daya saing antar sekolah
Peneliti	Apa saja hambatan atau kendala dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Salah satunya pada masalah ekonomi orang tua siswa yang mendukung tidak sepenuhnya.
Peneliti	Jelaskan implikasi positif dari program pelatihan guru terhadap kualitas pengajaran dan prestasi siswa?
Informan	Pengembangan kognitif dan kreatif belajar, dan juga keterlibatan guru dan orang tua sangat mendukung bagi program pembelajaran yang ada.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mendorong siswa untuk lebih aktif dalam kompetisi akademik maupun non-akademik?

Informan	Menciptakan suasana belajar yang menarik dan menyenangkan.
Peneliti	Bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat memengaruhi kualitas hubungan antara guru dan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Pengelolaan SDM dapat berpengaruh dalam banyak hal dan juga berdampak positif bagi seluruh siswa dan guru di SMP Negeri 2 Karangjati.
Peneliti	Sejauh mana pengembangan kompetensi guru memengaruhi proses pembelajaran yang berdampak pada prestasi siswa?
Informan	Saat ini pengembangan kompetensi guru sangat diperlukan untuk mendorong prestasi belajar siswa.
Peneliti	Bagaimana penerapan strategi SDM dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung prestasi?
Informan	Dengan menciptakan sebuah karya maupun prestasi yang diraih oleh siswa.
Peneliti	Apa saja kebijakan yang perlu dibentuk untuk memaksimalkan efek strategi SDM pada prestasi siswa?
Informan	Kebijaksanaan yang harus dibentuk salah satunya adalah anggaran dan fasilitas sekolah harus memadai agar mendukung program sekolah.



TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 06/W/21-03/2025

Nama Informan : Anisa Purnamasari, S.Pd.

Identitas : Guru (Guru Bimbingan Siswa Berprestasi/ O2SN)
 Hari : Jumat, 21 Maret 2025
 Tempat Wawancara : Lab IPA

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana cara anda dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di SMP ini bisa mengembangkan prestasi siswa? Meliputi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan)!
Informan	Perencanaan saya adalah menyeleksi siswa pada tingkat kelas VII dengan mengadakan tes sebanyak tiga kali. Tes yang pertama adalah tes akaemik dengan menggunakan tes online bentuk soal Pilihan ganda. Tes juga melihat hasil prestasi akademik siswa selama di sekolah dasar dan di kelas. Tes saya lakukan di bulan Agustus. Hasil siswa yang terjaring pada tahap satu akan mengiuti seleksi kembali pada tahap dua. Pada tahap dua dilakukan tes berbentuk pilihan ganda dan tes pada soal hitungan cepat. Tes yang ketiga adalah tes wawancara. Pengorganisasian: Siswa yang sudah terjaring saat tes akan dimasukkan dalam piloting sesuai minat pada mapel. Yaitu mapel IPA, IPS dan matematika. Hasil tes dilihat pada tes kedua dan ketiga. Sehingga siswa yang pintar pada perhitungan akan dimasukkan pada pilotting IPA dan matematika. Sedangkan siswa yang pintar dalam diskusi namun kurang dalam perhitungan dimasukkan ke dalam mapel IPS. Ketika pada bulan November semua siswa akan dikumpulkan untuk menjadi satu bimbingan. Kemudian akan diseleksi kembali untuk mengikuti persiapan Lomba siswa prestasi. Kelas VII dan VIII yang sudah sebelumnya terpilih dan terjaring mengikuti penjaringan siswa prestasi dengan level yang sama. Lomba

	siswa prestasi diadakan pada bulan Februari. Sedangkan piloting pada siswa sesuai minat digunakan untuk persiapan lomba OSN (Olimpiade Siswa Nasional) pada bulan Mei. Pengarahan: Siswa diarahkan untuk mengikuti bimbingan selama kurang lebih tiga kali dalam seminggu. Bimbingan dilakukan dengan guru mata pelajaran yang sudah ditunjuk. Pengawasan: Pengawasan menggunakan sistem absensi. Apabila tiga kali tidak mengikuti bimbingan akan diberi pengarahan dan diberikan motivasi kembali.
Peneliti	Bagaimana menurut anda peran guru dan siswa dalam proses pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Peran guru sangat penting. Bisa dikatakan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati adalah cenderung menengah kebawah. Sehingga untuk siswa mengikuti bimbingan mandiri di luar sekolah amatlah kecil kemungkinan. Peran guru disini adalah sebagai pembimbing utama bagi siswa pada bagian akademik. Selain itu juga guru berperan sebagai pemberi motivasi utama kepada siswa mengingat generasi sekarang cenderung naik turun pada motivasi.
Peneliti	Bagaimana (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) dapat diterapkan untuk mendukung pembinaan ekstrakurikuler sebagai bagian dari pengembangan SDM siswa?
Informan	Ekstrakurikuler pada SMP Negeri 2 Karangjati dilaksanakan setiap hari selasa pada setiap minggu. Ada 14 ekstrakurikuler. Antara lain Bola voli, pantomim, tari, karawitan, siswa prestasi, OSN, cerpen, PMR, Pramuka, Hadroh, TPA (Taman Pendidikan Al Qur'an), Futsal, Musik dan English Club. Tetapi ada beberapa ekstra yang melaksanakan lebih pada hari lain. Misalkan ekstrakurikuler bola voli, tari, karawitan dan siswa prestasi. POAC dapat diterapkan dengan pembagian jadwal dan kelas sesuai jadwal ekstrakurikuler. Sehingga didapatkan bibit-bibit unggul dalam setiap ekstrakurikuler.

Peneliti	Bagaimana peran perencanaan (Perencanaan) dalam meningkatkan kualitas guru dan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Peran perencanaan dalam meningkatkan kualitas guru adalah sebagai piloting guru pada tugas selain mengajar. Mengingat pada kurikulum merdeka ini terdapat tiga kegiatan di sekolah yaitu intrakurikuler (pembelajaran), Kokurikuler (P5) dan ekstrakurikuler. Sehingga tidak ada guru yang tidak terbagi dalam ekstrakurikuler. Perencanaan juga menampung aspirasi serta mendata kemampuan atau keterampilan yang dimiliki guru sehingga bisa melahirkan ekstrakurikuler di SMP Negeri 2 Karangjati.
Peneliti	Bagaimana pelaksanaan (Pengarahan) program pelatihan guru dapat mendukung pengembangan SDM di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?
Informan	Pengarahan atau program pelatihan guru dilaksanakan setiap satu tahun minimal dua kali yang dijadwalkan dan dibiayai sekolah. Tetapi beberapa guru melaksanakan pelatihan mandiri secara online. Sehingga baik akademik maupun nonakademik bisa sejalan dan seimbang. Ada beberapa guru seperti guru seni yang mengikuti pelatihan sampai provinsi. Guru pada bagian akademik mengikuti pelatihan mandiri secara online. Sehingga SMP Negeri 2 Karangjati akan terus berinovasi bagi pembelajaran akademik maupun nonakademik.
Peneliti	Apa saja tindakan anda untuk meningkatkan kualitas SDM di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Tindakan saya untuk meningkatkan kualitas SDM adalah selalu update kemampuan diri dengan mengikuti pelatihan baik bentuk diklat atau seminar secara mandiri atau dinas. Hasil dari pelatihan saya terapkan dalam pembelajaran bersama siswa. Selain itu juga saya selalu update dengan melihat perkembangan

	bentuk soal sehingga dalam bimbingan siswa prestasi akan selalu ada perkembangan.
Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) sumber daya manusia dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Kepala sekolah sebagai penanggung jawab, wakil kepala sekolah (Kurikulum), wakil kepala sekolah (Kesiswaan), kepala urusan kurikulum, kesiswaan, dan guru pengampu ekstrakurikuler (yang ditunjuk dalam lomba yang terjadwal).
Peneliti	Apa saja tantangan dalam menerapkan fungsi (Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Tantangan dalam penerapan POAC adalah biaya dan semangat. Biaya yang minim dari sekolah tentu sebagai tantangan untuk menghasilkan siswa yang berprestasi. Tantangan yang kedua adalah semangat. Dikarenakan bimbingan dilaksanakan pada jam terakhir sampai satu jam setelah jadwal pulang sekolah. Hal ini tentu saja menjadi tantangan utama dalam melakukan pembimbingan pada siswa.
Peneliti	Apa saja prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Ada banyak seperti tari, pencak silat, bulu tangkis, futsal, vocal, karawitan, pramuka, O2SN, dan masih banyak lagi.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Bagaimana program pelatihan dan pengembangan bagi guru dapat berdampak pada prestasi siswa? Berikan contoh program yang telah dilaksanakan!
Informan	Pelatihan bagi guru bisa memberikan dampak kepada siswa dengan cara peningkatan media, metode dan strategi bimbingan. Sebagai contoh saya mengikuti berbagai macam pelatihan pembelajaran interaktif menggunakan game. Di era digital

	siswa cenderung tertarik menggunakan game dari pada literasi secara tradisional.
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan prestasi siswa yang ada di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Faktor penghambat antara lain biaya yang terbatas dari dana BOS. Dana yang terbatas menjadikan saya harus kreatif dalam membimbing siswa, hal ini dikarenakan efisiensi anggaran tentang penggunaan kertas dan biaya transportasi. Faktor penghambat lainnya adalah minat dan motivasi siswa yang naik turun. Faktor lain adalah keadaan siswa yang menengah ke bawah sehingga menjadikan siswa hanya berpusat pada bimbingan guru. Sehingga siswa tidak mencari bimbingan lain.
Peneliti	Bagaimana kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua dapat mendukung pengembangan prestasi siswa di sekolah?
Informan	Kolaborasi guru, siswa dan orang tua adalah guru sebagai pembimbing dan pembina, siswa sebagai pelaksana dan orang tua sebagai pemotivasi utama.
Peneliti	Apa faktor yang paling berpengaruh dalam mengembangkan prestasi siswa?
Informan	Faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor kecerdasan intelektual, faktor keluarga dan keadaan ekonomi. Sedangkan faktor eksternal adalah bimbingan dari guru dan keadaan media serta sarana pembelajaran baik akademik dan non akademik.
Peneliti	Bagaimana strategi untuk tenaga pendidik yang dapat mendukung kebutuhan siswa untuk berprestasi lebih baik?
Informan	Strategi bagi pendidik adalah selalu update dengan perkembangan jaman. Bisa dilakukan dengan membaca atau literasi, pelatihan atau workshop dan diklat.
Peneliti	Seberapa penting evaluasi kinerja guru dalam kaitannya dengan pencapaian prestasi siswa?

Informan	Evaluasi kinerja guru sangat penting dikarenakan melalui evaluasi ini guru akan dilihat tentang keteraturan jadwal pembimbingan kepada siswa. Guru juga mempunyai tolak ukur setidaknya sebagai semangat dalam penilaian kinerja guru.
Peneliti	Strategi apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi siswa melalui pendekatan SDM?
Informan	Strategi dengan pendekatan secara individual. Pendekatan individu dengan terlebih dahulu observasi keadaan siswa dengan menanyakan kepada guru BK.
Peneliti	Adakah program yang dirancang khusus untuk mendukung siswa berprestasi di bidang akademik maupun nonakademik?
Informan	Ada mbak seperti ekstrakurikuler yang dilakukan setiap hari Selasa.
Peneliti	Bagaimana mengukur keberhasilan strategi SDM dalam mendukung prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Pengukuran SDM dengan cara melihat prestasi yang diraih siswa dalam pembinaan.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat memperkuat kolaborasi antara guru mata pelajaran untuk menghasilkan metode pengajaran yang inovatif?
Informan	Kepala sekolah terus melakukan pembinaan setiap seminggu sekali kepada semua tenaga kependidikan dalam pembinaan baik secara akademik dan non akademik.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat membantu mengatasi kesenjangan prestasi antara siswa yang memiliki kebutuhan khusus dengan siswa lainnya?
Informan	Di SMP negeri 2 Karangjati ada wadah bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Antara lain bimbingan literasi dan pengembangan minat bakat. Setelah itu siswa diikutkan perlombaan khusus anak berkebutuhan khusus yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan.

Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?

Peneliti	Sejauh mana strategi itu realfan dan efisien dalam mengembangkan prestasi siswa?
Informan	Strategi dengan terus meningkatkan motivasi baik dengan pemutaran video, ceramah ataupun dengan game.
Peneliti	Dari paparan strategi yang anda jelaskan memberikan dampak yang seperti apa?
Informan	Dampak nya bagi siswa adalah siswa menjadi konsisten dalam motivasi pembelajaran, sehingga siswa tidak terpengaruh lingkungan yang cenderung toksik dan fokus pada tujuan awal.
Peneliti	Apa dampak positif dari penerapan strategi SDM terhadap pencapaian prestasi akademik maupun non akademik siswa?
Informan	Dampak positifnya adalah siswa terus aktif dalam pembimbingan dikarenakan semangat yang muncul dari dalam siswa, serta bakat minat yang sudah diketahui guru sehingga memudahkan untuk membimbing.
Peneliti	Apa saja hambatan atau kendala dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Hambatan adalah faktor biaya, motivasi siswa yang naik turun dan faktor kondisi ekonomi siswa.
Peneliti	Jelaskan implikasi positif dari program pelatihan guru terhadap kualitas pengajaran dan prestasi siswa?
Informan	Pembelajaran menjadi lebih inovatif dengan memanfaatkan kreatifitas guru dari hasil pelatihan guru.
Peneliti	Bagaimana strategi SDM dapat mendorong siswa untuk lebih aktif dalam kompetisi akademik maupun non-akademik?
Informan	Strategi SDM mendorong siswa untuk mengetahui bakat dan minat apakah pada akaemik atau nonakademik. Sehingga memudahkan guru mengembangkan bakat dan minatnya.

Peneliti	Bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat memengaruhi kualitas hubungan antara guru dan siswa di SMP Negeri 2 Karangjati?
Informan	Yaitu dengan cara peningkatan motivasi secara personal. Hal ini bisa diobservasi dari keadaan lingkungan keluarga melalui guru BK.
Peneliti	Sejauh mana pengembangan kompetensi guru memengaruhi proses pembelajaran yang berdampak pada prestasi siswa?
Informan	Pengembangan kompetensi berpengaruh pada strategi yang digunakan guru sehingga menjadikan siswa menjadi tidak bosan dalam pembimbingan.
Peneliti	Bagaimana penerapan strategi SDM dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung prestasi?
Informan	Strategi SDM sangat penting dalam menumbuhkan ketertarikan siswa dalam ekstrakurikuler. Sehingga ketertarikan itulah yang akan menimbulkan semangat bagi siswa sehingga prestasi akan mengikuti.
Peneliti	Apa saja kebijakan yang perlu dibentuk untuk memaksimalkan efek strategi SDM pada prestasi siswa?
Informan	Kebijakan yang perlu diambil adalah hasil prestasi siswa yang konsisten dan absensi pada pembimbingan yang konsisten.



TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 07/W/20-03/2025

Nama Informan : Arvicha
Identitas : Siswa
Hari : Kamis, 20 Maret 2025
Tempat Wawancara : Lab IPA

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa contoh nyata penerapan fungsi Pengorganisasian (Organizing) di sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
Informan	Seperti pembagian tugas kepada guru dan staf sesuai keahliannya kak, menyusun jadwal pelajaran yang efisien dan rinci, dan pembentukan organisasi siswa seperti OSIS, Pramuka, PMR.
Peneliti	Mengapa fungsi Pelaksanaan (Actuating) penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah?
Informan	Pastinya untuk memastikan semua program sekolah berjalan sesuai keinginan, meningkatkan motivasi siswa serta guru dalam proses pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler agar mencapai tujuan pendidikan itu kak.
Peneliti	Sebutkan beberapa kegiatan yang mencerminkan fungsi Pengawasan (Controlling) dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan dengan baik di sekolah!
Informan	Melakukan evaluasi siswa bisa melalui tugas serta ujian di setiap semester dan siswa diberi pengawasan lebih disiplin oleh guru dan staf.
Peneliti	Bagaimana menurutmu peran guru sebagai bagian dari pengembangan SDM melalui fungsi POAC?
Informan	Menurut saya seperti merancang bagaimana cara metode belajar yang efektif bagi siswa, mengatur jadwal atau program sesuai kebutuhan siswa, mengajar dengan metode pendekatan yang

	menarik agar siswa lebih aktif belajar dan yang terakhir mengevaluasi perkembangan siswa serta memberikan bimbingan jika diperlukan.
Peneliti	Apakah kamu melihat adanya tantangan dalam penerapan POAC di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi? Jelaskan!
Informan	Tantangannya itu kak e seperti keterbatasan fasilitas dan teknologi, kurangnya partisipasi dan minat siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, siswa cepat merasa bosan sehingga perlu metode pembelajaran yang beragam dan hambatan komunikasi antar guru dan siswa itu kak.
Peneliti	Berikan ide kreatifmu untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di sekolah dengan menggunakan pendekatan POAC!
Informan	Ide saya seperti Mengadakan kelas berbasis teknologi agar siswa dapat belajar dengan efektif serta tau akan teknologi digital dan menggunakan media sosial sebagai bahan pembelajaran, e kurang lebihnya seperti itu kak.
Peneliti	Bagaimana guru dan siswa bisa menjalankan kegiatan sekolah dengan baik?
Informan	Ya seperti guru memberikan bimbingan secara merata kepada seluruh siswa dan memberikan bimbingan khusus pada siswa yang membutuhkan, menjalin komunikasi yang baik dan siswa perlu disiplin terkait aturan sekolah dan aktif dalam berbagai kegiatan.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa yang bisa dilakukan guru untuk membantu siswa mencapai prestasi yang lebih baik?
Informan	Ya seperti membimbing siswa secara individu bagi siswa yang kesulitan memahami pelajaran, memberi metode pembelajaran yang menarik dan memberi motivasi dan dukungan pada seluruh siswa dan selalu mengapresiasi prosesnya.

Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolahmu?
Informan	Seperti e menyediakan fasilitas yang lingkungan belajar yang kondusif, mendukung program ekstrakurikuler dan memberi ide atau gagasan untuk pengembangan pembelajaran di sekolah kak.
Peneliti	Menurutmu, apa pentingnya pelatihan bagi guru dalam mendukung prestasi siswa?
Informan	E seperti Membantu guru menguasai ilmu dan pengajaran yang baru dan eningkatkan kemampuan guru dalam membimbing siswa.
Peneliti	Bagaimana kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua dapat meningkatkan prestasi di sekolah?
Informan	Seperti guru memberi pembelajaran dan motivasi pada siswa, siswanya aktif belajar dan mengikuti kegiatan dan orang tua mendukung anaknya dengan memberi fasilitas belajar dan dukungan akan kegiatan yang anaknya ikuti kak.
Peneliti	Apa kegiatan di sekolah yang bisa membuat siswa lebih semangat belajar dan berprestasi?
Informan	Seperti memberikan penghargaan pada siswa berprestasi untuk meningkatkan motivasi belajar dan menyediakan program ekstrakurikuler yang beragam sehingga bakat siswa dapat tergali.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa manfaat strategi pengembangan guru bagi prestasi siswa di sekolah?
Informan	Menurut saya kak seperti meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga siswa mudah menerima materi, e membantu siswa menemukan potensi dan minat mereka dan juga menjadikan siswa lebih aktif belajar dan memiliki rasa ingin tau yang tinggi.

Peneliti	Bagaimana fasilitas dan pelatihan untuk guru dapat memengaruhi kemampuan belajar siswa?
Informan	Ya seperti pelatihan guru membantu mereka menerapkan teknik pengajaran yang sesuai karena cara belajar siswa itu beragam dan fasilitas yang ada disekolah ada perpustakaan, laboratorium, computer, kantin, kopsis, kamar mandi, mushola dan masih banyak lagi kak.
Peneliti	Apa dampak kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua terhadap prestasi siswa?
Informan	Dampaknya seperti guru bisa menyesuaikan metode berdasarkan rekues dari orang tua, siswa lebih termotivasi karena mendapatkan dukungan dari guru dan orang tua, dan orang tua bisa lebih memahami kebutuhan belajar anak dan memberikan sarana dan prasarana belajar untuk anaknya.
Peneliti	Menurutmu, apa hasil dari adanya program bimbingan khusus bagi siswa yang berprestasi?
Informan	Ya seperti membantu siswa mencapai hasil yang maksimal dibidang yang mereka tekuni kak, terus memberikan ilmu dan pengalaman belajar yang suatu saat akan berguna bagi siswa dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi kompetisi di tingkat yang lebih tinggi.
Peneliti	Bagaimana peran guru yang berkualitas dalam memotivasi siswa untuk meraih prestasi tinggi?
Informan	Biasanya seperti memberi motivasi pada siswa untuk terus belajar, menciptakan lingkungan belajar yang tentram, mengapresiasi segala usaha dan pencapaian para siswa.

TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 08/W/20-03/2025

Nama Informan : Nayang

Identitas : Siswa
Hari : Kamis, 20 Maret 2025
Tempat Wawancara : Lab IPA

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa contoh nyata penerapan fungsi Pengorganisasian (Organizing) di sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
Informan	Contohnya ada pada perorganisasian osis, ketika kami akan melaksanakan kegiatan sekolah. Ketua osis akan memimpin dalam hal persiapan-persiapan tersebut, dengan bantuan para seklit yang berkaitan dengan kegiatan, dan para koordinator setiap seklit. Tugas ketua OSIS adalah memberikan arahan kepada para koordinator setiap seklit, dan tugas koordinator setiap seklit adalah melaksanakan serta menyampaikan titah dari ketua osis kepada para anggota seklit. Demi kelancaran persiapan kegiatan.
Peneliti	Mengapa fungsi Pelaksanaan (Actuating) penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah?
Informan	Menurut saya ya kak seperti melaksanakan pengembangan SDM dengan baik pasti berdampak positif bagi banyak bidang di sekolah.
Peneliti	Sebutkan beberapa kegiatan yang mencerminkan fungsi Pengawasan (Controlling) dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan dengan baik di sekolah!
Informan	Seperti e memperketat pengawasan dalam melaksanakan ujian, memantau setiap kegiatan yang di laksanakan sekolah seperti ujian maupun rapat guru dan staf dan mengevaluasi KBM.
Peneliti	Bagaimana menurutmu peran guru sebagai bagian dari pengembangan SDM melalui fungsi POAC?

Informan	Seperti mendidik dan mengarahkan siswa-siswi menuju SDM yang lebih baik, menjadikan panutan/ contoh yang baik bagi para siswa-siswinya.
Peneliti	Apakah kamu melihat adanya tantangan dalam penerapan POAC di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi? Jelaskan!
Informan	Ya karena adanya tindakan tersebut menimbulkan keharmonisan dan keseruan dalam hal pertemanan, kesolidaritasan, pemikiran yang lebih maju, persaingan yang ketat untuk menjadi nomor satu, dan semangat untuk menjadi salah satu dari yang terbaik di antara yang terbaik.
Peneliti	Berikan ide kreatifmu untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di sekolah dengan menggunakan pendekatan POAC!
Informan	Menambahkan eskul/ organisasi yang mempelajari mata pelajaran informatika, agar dapat mendalami dan mengikuti perkembangan zaman kedepannya.
Peneliti	Bagaimana guru dan siswa bisa menjalankan kegiatan sekolah dengan baik?
Informan	Dengan mengikuti peraturan dan memiliki kesadaran akan tanggung jawab pada diri mereka masing-masing, agar KBM menjadi lebih nyaman, damai, serta teratur menurut aturan sekolah.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa yang bisa dilakukan guru untuk membantu siswa mencapai prestasi yang lebih baik?
Informan	Ya seperti e memberikan dukungan dalam bentuk kasih sayang dan penjabaran agar siswa tersebut merasanya nyaman dan tumbuh semangat untuk mencapai prestasi tersebut dan memberikan pelatihan yang terjadwal, agar siswa tidak merasa tertekan dan terbebani.

Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolahmu?
Informan	Memberikan dukungan kepada semua kegiatan yang di laksanakan oleh siswa tersebut tanpa adanya tuntutan sepihak.
Peneliti	Menurutmu, apa pentingnya pelatihan bagi guru dalam mendukung prestasi siswa?
Informan	Pentingnya adalah agar para bapak/ibu guru dapat memahami perasaan dan karakter setiap siswa yang berbeda-beda, agar menambah wawasan mereka dalam menyikapi setiap hal negatif maupun positif setiap siswa.
Peneliti	Bagaimana kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua dapat meningkatkan prestasi di sekolah?
Informan	Ya dengan bersifat terbuka dan saling bekerja samaa, tanpa memberatkan salah satu pihak kak.
Peneliti	Apa kegiatan di sekolah yang bisa membuat siswa lebih semangat belajar dan berprestasi?
Informan	Seperti memberikan sedikit wawasan/ cerita menarik setiap 1 jam setelah pelajaran, agar siswa-siswi tersebut dapat mengurangi rasa kebosanan kak soalnya setiap jam terakhir pasti ngantuk.
Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa manfaat strategi pengembangan guru bagi prestasi siswa di sekolah?
Informan	Bermanfaat untuk memulai sesuatu yang baru kak dan menarik perhatian siswa agar lebih semangat dalam kegiatan belajar mengajar.
Peneliti	Bagaimana fasilitas dan pelatihan untuk guru dapat memengaruhi kemampuan belajar siswa?
Informan	Ya fasilitas yang ada dapat mempengaruhi kenyamanan para bapak/ibu maupun siswa, jika fasilitas tersebut nyaman,

	berfungsi dengan baik. Maka KBM akan berjalan dengan lancar, contohnya seperti keran di depan setiap kelas memudahkan untuk para siswa siswi yang menjalankan piket, dan juga kipas angin di setiap kelas agar para bapa/ibuguru dan siswa dapat berkonsentrasi dalam KBM tanpa merasa kepanasan.
Peneliti	Apa dampak kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua terhadap prestasi siswa?
Informan	Berdampak baik kak jika di kelola dengan tertib dan adil.
Peneliti	Menurutmu, apa hasil dari adanya program bimbingan khusus bagi siswa yang berprestasi?
Informan	Ya seperti meningkatkan kualitas SDM di Indonesia, menjadikan siswa tersebut menjadi lebih berguna serta aktif bagi nusa dan bangsa .
Peneliti	Bagaimana peran guru yang berkualitas dalam memotivasi siswa untuk meraih prestasi tinggi?
Informan	Dengan mendukung semua kegiatan positif yang di lakukan siswa, menyikapi hasil kegiatan tersebut dengan baik, memberikan banyak motivasi kepada siswa-siswi tersebut jika belum bisa mendapatkan hasil yang maksimal.



TRANSKRIP WAWANCARA

Nomer Wawancara : 09/W/20-03/2025

Nama Informan : Stiven

Identitas : Siswa
Hari : Kamis, 20 Maret 2025
Tempat Wawancara : Lab IPA

Materi Wawancara	
Rumusan Masalah 1: Bagaimana fungsi POAC dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa contoh nyata penerapan fungsi Pengorganisasian (Organizing) di sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
Informan	Salah satu contoh penerapan fungsi pengorganisasian disekolah seperti dengan adanya penerapan untuk para siswa-siswi mulai dari membuat struktur orginasaki yang mudah dipahami dan dilaksanakan ataupun dipatuhi oleh para murid.
Peneliti	Mengapa fungsi Pelaksanaan (Actuating) penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah?
Informan	Seperti hal nya guru dan staf yang juga harus bisa membiasakan diri atau beradaptasi dengan murid saat sedang mengajar dikelas dan juga memberikan pembelajaran yang mudah dan dapat dipahami oleh muridnya
Peneliti	Sebutkan beberapa kegiatan yang mencerminkan fungsi Pengawasan (Controlling) dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan dengan baik di sekolah!
Informan	E kayaknya seperti untuk mengevaluasi guru dalam bertindak sesuatu dan membantu mempermudah pekerjaan guru dan staf.
Peneliti	Bagaimana menurutmu peran guru sebagai bagian dari pengembangan SDM melalui fungsi POAC?
Informan	Seperti peran guru dalam pengembangan SDM ada banyak sekali salah satunya adalah dengan mengembangkan kemampuan dan bakat anak didik mereka dengan cara mengajarkan, bertindak, dan memberi tahu hal-hal yang bersifat positif kak.

Peneliti	Apakah kamu melihat adanya tantangan dalam penerapan POAC di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi? Jelaskan!
Informan	Seperti yang saya analisis sesuai dengan yang saya tahu, penerapan POAC di SMP negeri 2 Karangjati memiliki berbagai tantangan seperti salah satunya biaya (dana) tambahan sekolah yang dirasa terbatas, bapak/ibu guru juga ada yang belum begitu faham tentang penerapan POAC, dan lain sebagainya.
Peneliti	Berikan ide kreatifmu untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di sekolah dengan menggunakan pendekatan POAC!
Informan	Saya menyarankan jika kita mengembangkan kreatifitas para guru dalam banyak hal seperti mengajarkan hal hal yang bermanfaat dapat membantu pendekatan POAC, serta mengevaluasi dan membuat program yang dimana disitu untuk guru dan staf yang berprestasi.
Peneliti	Bagaimana guru dan siswa bisa menjalankan kegiatan sekolah dengan baik?
Informan	Yaitu dengan saling berkomunikasi, seperti hal nya ketika guru sedang mengajar meskipun begitu. walaupun hanya mengajar guru juga harus enjoy dalam memberikan materi supaya guru dan murid tidak sama sama merasa bosan. atau menjelaskan hal hal yang bermanfaat tapi tidak bertele tele dan mudah dipahami.
Rumusan Masalah 2: Bagaimana strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?	
Peneliti	Apa yang bisa dilakukan guru untuk membantu siswa mencapai prestasi yang lebih baik?
Informan	E seperti dengan cara mengajarkan sesuatu hal kemampuan ataupun hal yang disukai para siswa. dengan meningkatkan kemampuan siswa itu juga dapat membuat mencapainya prestasi mereka.
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolahmu?

Informan	Ya lumayan berperan dalam meningkatkan prestasi siswa. kepek selalu membantu menyemangati para muridnya saat sedang latihan untuk lomba. Serta juga membiayai siswa untuk mengikuti lomba apapun itu walaupun tidak selalu begitu.
Peneliti	Menurutmu, apa pentingnya pelatihan bagi guru dalam mendukung prestasi siswa?
Informan	Sangat penting, karena peran guru juga dapat menguntungkan bagi para muridnya dengan adanya dukungan dari guru juga dapat meningkatkan semangat untuk siswanya begitupun sebaliknya.
Peneliti	Bagaimana kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua dapat meningkatkan prestasi di sekolah?
Informan	Ya sangat meningkatkan prestasi. Karena dengan adanya posisi guru dan orang tua dalam mendukungnya dapat meningkatkan semangat gairahnya untuk maju lebih lanjut lagi dan lagi.
Peneliti	Apa kegiatan di sekolah yang bisa membuat siswa lebih semangat belajar dan berprestasi?
Informan	Seperti diadakannya ekstrakurikuler karena dengan itu murid tidak bosan serta dapat merefresh otak siswa. dan juga saat guru sedang mengajar sebaiknya menjelaskan dengan tidak bertele tele dan dapat dicerna dengan baik

Rumusan Masalah 3: Bagaimana implikasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan prestasi siswa di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi?

Peneliti	Apa manfaat strategi pengembangan guru bagi prestasi siswa di sekolah?
Informan	Dapat memajukan sekolah dengan memenangkan perlombaan dimana-mana, meningkatkan potensi guru dalam pembelajaran yang efektif dan menarik dan membantu guru dalam mengembangkan bimbingan konseling pada muridnya.
Peneliti	Bagaimana fasilitas dan pelatihan untuk guru dapat memengaruhi kemampuan belajar siswa?

Informan	Iya sangat memengaruhi, jika guru tidak efektif dalam memberikan pelatihan juga dapat membuat siswa tidak berkembang dengan baik, sebaliknya jika guru memberikan efektif dalam pelatihannya juga dapat membuat siswa menjadi berkembang dengan baik.
Peneliti	Apa dampak kerja sama antara guru, siswa, dan orang tua terhadap prestasi siswa?
Informan	Sangat banyak, salah satunya dapat membantu semangat siswa dalam mencapai prestasi serta meningkatkan kualitas dalam diri siswa.
Peneliti	Menurutmu, apa hasil dari adanya program bimbingan khusus bagi siswa yang berprestasi?
Informan	Lumayan baik, dikarenakan dengan adanya program bimbingan khusus dapat meningkatkan lebih dan lebih prestasi yang mereka miliki
Peneliti	Bagaimana peran guru yang berkualitas dalam memotivasi siswa untuk meraih prestasi tinggi?
Informan	Seperti guru harus menyemangati siswa dan membantu dalam proses pelatihan. dan itu juga berlaku untuk semua siswa prestasi, tidak lebih tidak kurang. jikalau hanya ada satu anak saja yang diberi semangat juga tidak akan membantu proses siswa yang lainnya tetapi hanya menjadikan semangat oleh siswa yang diberi semangat. oleh karena itu dukungan guru dalam proses ini sangat berpengaruh dan guru dalam mendukung juga tidak diperbolehkan pilih pilih orang yang ia sukai dalam dukungan.

TRANSKRIP OBSERVASI

Nomer Observasi : 01/O/20-03/2025

Hari/tgl : Kamis, 20 Maret 2025

Waktu Pengamatan : 08.00-13.00

Lokasi Pengamatan : SMP Negeri 2 Karangjati

Deskripsi Hasil Observasi	Hasil obervasi yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 2 Karangjati bahwasannya manajemen sumber daya manusia guru sangat berpengaruh dalam pengembangan prestasi siswa. Sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan prestasi siswa terlebih dulu meningkatkan kemampuan dan keahlian diri guru. Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru disaat rapat dan menghimbau untuk selalu mempersiapkan diri dengan mengikuti berbagai kegiatan untuk meningkatkan kopetensi guru dengan mengikuti kegiatan supervisi yang dilakukan persemester dua kali, mengikuti MGMP atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran, mengikuti workshop, seminar, dan study banding. Hal tersebut berguna untuk mengembangkan kopetensi guru untuk membimbing siswanya untuk mencapai prestasi yang di inginkan. Walau terkenal dengan siswanya yang nakal/ bandel tetapi dengan keterlibatan guru siswa dapat meraih prestasi baik di bidang akademik maupun nonakademik berkat dukungan dari sumber daya manusia guru yang baik pula. SMP Negeri 2 Karangjati ini memiliki fasilitas pendukung untuk mengembangkan prestasi siswa dan memudahkan siswa untuk belajar dengan nyaman seperti halnya lab komputer, lab IPA, sangar tari, sangar pramuka, ruang musik, ruang karawitan, ruang multi media, gazebo, taman, mushola, lapangan voli, dan lapangan basket sekaligus lapangan upacara. Fasilitas pendukung
---------------------------	---

	tersebut. Kesan pertama saat masuki lingkungan di SMP Negeri 2 Karangjati suasana yang ramah, asri dan luas, ada juga banner besar yaitu rangkaian sebagian prestasi dari para siswa hal tersebut termasuk reward untuk siswa yang berprestasi semakin giat meningkatkan bakatnya dan menggugah semangat siswa yang lain. Hal tersebut termasuk teknik marketing dalam mengembangkan prestasi siswa. Sumber daya manusia guru di SMP Negeri 2 Karangjati dalam mengembangkan prestasi siswanya dengan memetakan minat dan bakat masing-masing siswa sesuai kemampuan dan minatnya setelah itu dibimbing melalui ekstrakurikuler baik akademik maupun nonakademik meliputi ekstra pramuka, PMR, voli, futsal, hadroh, BTQ, O2SN, tari, musik, inggris club, dan karawitan. Ekstrakurikuler dilakukan serentak pada hari selasa dan hari jumat hanya untuk eksra pramuka.
Refleksi	Hasil observasi tersebut menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Karangjati sebelum membimbing para siswa mencapai prestasi mereka mengembangkan keahlian dan kopetensinya dengan mengikuti berbagai kegiatan seperti seminar, workshop, MGMP dan study banding. Di SMP Negeri 2 Karangjati memiliki berbagai kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka, PMR, voli, futsal, hadroh, BTQ, O2SN, tari, musik, inggris club, dan karawitan, para siswa bebas memilih minat bakat mereka sesuai dengan yang mereka inginkan. Dan

	juga dalam mengembangkan semangat siswa untuk berprestasi sekolah memajang sebagian prestasi siswa dengan memajangnya di banner, hal tersebut membuat siswa yang berprestasi untuk lebih meningkatkan prestasinya dan membuat semangat siswa yang lain.
--	--



TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomer Dokumentasi : 01/D/21-03/2025
 Jenis Dokumen : Dokumen Resmi

Judul Dokumen : Sejarah SMP Negeri 2 Karangjati

Hari/tgl : Jumat, 21 Maret 2025

Dokumen ditemukan pukul : 09.00 WIB

Dokumen ditemukan di : Data Kurikulum Satuan Pendidikan

Bukti Dokumen	SMP Negeri 2 Karangjati didirikan pada tanggal 5 Mei 1992 berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan nomor SK 0216/O/1992. Sekolah ini berlokasi di Jl. Raya Caruban Ngawi, Sawo, Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Saat ini, SMP Negeri 2 Karangjati memiliki akreditasi A dan menggunakan kurikulum SMP 2013. Sekolah ini memiliki fasilitas yang cukup lengkap, termasuk 19 ruang kelas, 3 laboratorium, dan 2 perpustakaan. Dengan luas tanah sekitar 15.831 m², sekolah ini mampu mendukung proses pembelajaran yang nyaman. Jumlah siswa yang terdaftar mencapai 589 siswa, yang dibimbing oleh 39 guru professional.
Refleksi	SMP Negeri 2 Karangjati didirikan pada tahun 1992 dengan jumlah guru 39 dan jumlah murid saat ini 589 siswa.



Nomer Dokumentasi : 02/D/21-03/2025

Jenis Dokumen : Dokumen Resmi

Judul Dokumen : Letak Geografis SMP Negeri 2 Karangjati

Hari/tgl : Jumat, 21 Maret 2025

Dokumen ditemukan pukul : 09.30 WIB

Dokumen ditemukan di : Data Kurikulum Satuan Pendidikan

Bukti Dokumen	SMP Negeri 2 Karangjati terletak di Jl. Raya Caruban-Ngawi, Desa Sawo, Kecamatan Karangjati, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Secara geografis, sekolah ini berada di wilayah yang strategis dengan akses yang mudah dari berbagai arah. Berikut adalah rincian lokasi berdasarkan arah mata angin: • Utara: Berbatasan dengan area pemukiman dan lahan pertanian yang memberikan suasana sejuk dan tenang. • Selatan: Berdekatan dengan jalan utama yang menghubungkan Karangjati dengan daerah lain, memudahkan transportasi siswa dan guru. • Timur: Menghadap ke area perkampungan yang menjadi bagian dari komunitas lokal. • Barat: Berbatasan dengan fasilitas umum dan area hijau yang mendukung lingkungan belajar yang nyaman. Dengan luas tanah sekitar 15.831 m², sekolah ini memiliki ruang yang cukup untuk berbagai kegiatan pendidikan dan ekstrakurikuler. Lingkungan sekitar yang asri juga menjadi nilai tambah bagi proses pembelajaran.
Refleksi	Secara strategis sekolah ini sangat mendukung proses pembelajaran siswa. Dengan lingkungan yang asri di utara dan barat, serta akses yang mudah dari selatan dan timur melalui jalan utama, sekolah

	ini berada di tempat yang kondusif untuk tumbuhnya pendidikan berkualitas.
--	--



Nomer Dokumentasi : 03/D/21-03/2025
Jenis Dokumen : Dokumen Resmi
Judul Dokumen : Visi, Misi, Tujuan

Hari/tgl : Jumat, 21 Maret 2025

Dokumen ditemukan pukul : 10.00 WIB

Dokumen ditemukan di : Data Kurikulum Satuan Pendidikan

Bukti Dokumen	a. Visi Sekolah Kurikulum Satuan Pendidikan disusun oleh satuan pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada di sekolah. Sekolah sebagai unit penyelenggara pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan diantaranya adalah:perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang memungkinkan sangat cepatnya arus perubahan dan mobilitas antar dan lintas sektor serta tempat, era informasi, pengaruh globalisasi terhadap perubahan perilaku dan moral manusia, berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan, era perdagangan bebas Tantangan dan peluang itu harus direspon oleh SMP Negeri 2 Karangjati, sehingga visi sekolah diharapkan sesuai dengan arah perkembangan tersebut. Visi tidak lain merupakan cita-cita moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Adapun visi SMP Negeri 2 Karangjati adalah: “Taqwa, Cerdas, Terampil, Berkarakter, Berbudaya” Indikator: 1) Terwujudnya lulusan yang taat menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing. 2) Terwujudnya lulusan yang mempunyai kemampuan akademik tinggi 3) Terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien
------------------	---

	4) Terwujudnya pengembangan kurikulum yang sesuai 5) Terwujudnya pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten 6) Terwujudnya lulusan yang mempunyai kemampuan non akademik tinggi 7) Terwujudnya lulusan yang mempunyai kemampuan non akademik tinggi 8) Terwujudnya lulusan yang patuh terhadap norma-norma yang sesuai dengan kepribadian bangsa 9) Terwujudnya lulusan yang memiliki kedisiplinan tinggi 10) Terwujudnya lulusan yang memiliki rasa tanggung jawab 11) Terwujudnya lulusan yang memiliki kecintaan terhadap budaya daerah maupun budaya nasional 12) Terwujudnya lulusan yang dapat menerapkan bahasa jawa 13) Terwujudnya sarana prasarana yang lengkap 14) Terwujudnya pengelolaan sekolah yang professional 15) Terwujudnya biaya sekolah yang memadai 16) Terwujudnya penilaian yang terencana dengan baik 17) Terwujudnya pengembangan budaya lokal 18) Terwujudnya lingkungan sekolah yang kondusif 19) Terwujudnya budaya 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) b. Misi Sekolah 1) Mewujudkan lulusan yang taat menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing
--	---

	2) Mewujudkan lulusan yang patuh terhadap norma norma sesuai dengan kepribadian bangsa dan mampu menjadi profil pelajar Pancasila 3) Mewujudkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik tinggi 4) Mewujudkan lulusan yang memiliki kemampuan nonakademik kompetitif 5) Menyempurnakan Kurikulum Satuan Pendidikan (KSP) 6) Mewujudkan ATP (Alur Tujuan Pembelajaran) semua mata pelajaran untuk semua jenjang yang sudah disesuaikan dengan karakter sekolah 7) Mewujudkan Modul ajar semua mata pelajaran untuk semua jenjang yang sudah disesuaikan dengan karakter sekolah 8) Mewujudkan pengembangan kurikulum muatan lokal 9) Mewujudkan metode pembelajaran yang bervariasi 10) Mewujudkan strategi pembelajaran yang tepat 11) Mewujudkan sarana prasarana yang memadai 12) Mewujudkan kelengkapan administrasi sekolah 13) Mewujudkan standar pemenuhan dana Pendidikan 14) Mewujudkan berbagai ragam penilaian untuk semua mata Pelajaran 15) Mengembangkan budaya dan lingkungan sekolah yang kondusif c. Tujuan Sekolah Secara rinci tujuan sekolah adalah: 1) Sekolah mampu meningkatkan rapor pendidikan 2) Sekolah mampu meningkatkan prestasi dibidang akademik
--	---

	3) Sekolah mampu meningkatkan kejuaraan dibidang non akademik 4) Sekolah mampu mengembangkan KSP Tahun Pelajaran 2024/20245 5) Sekolah mampu mendokumentasikan ATP (Alur Tujuan Pembelajaran) semua mata Pelajaran untuk semua jenjang 6) Sekolah mampu mengembangkan MA (Modul Ajar) semua mata pelajaran kelas VII, VIII dan IX (dengan memasukkan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) dan (PLS Pendidikan Literasi Sekolah) 7) Sekolah mampu mengembangkan kurikulum muatan lokal 8) Sekolah mampu meningkatkan pemenuhan persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran yang meliputi rombongan belajar, beban kerja minimal guru, buku teks pelajaran, dan pengelolaan kelas 9) Sekolah mampu mengembangkan sumber pembelajaran 10) Sekolah mampu mengembangkan kompetensi pendidik 11) Sekolah mampu mengembangkan kompetensi tenaga kependidikan 12) Sekolah mampu mengembangkan peralatan pembelajaran 13) Sekolah mampu mengembangkan peralatan lab komputer, bahasa dan IPA 14) Sekolah mampu mengembangkan jaringan internet, baik bagi peserta didik, pendidik maupun tenaga kependidikan
--	---

	15) Sekolah mampu mengembangkan peralatan pusat-pusat sumber belajar
	16) Sekolah mampu menyusun RPS yang terdiri dari RKT, RKJM dan RKJP dengan tepat
	17) Sekolah mampu menyusun pembagian tugas-tugas secara jelas
	18) Sekolah mampu mengembangkan struktur organisasi sesuai kebutuhan sekolah
	19) Sekolah mampu mengimplementasikan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah)
	20) Sekolah mampu melaksanakan supervisi oleh kepala sekolah
	21) Sekolah mampu membuat jaringan informasi akademik di internal maupun eksternal sekolah
	22) Sekolah mampu mengimplementasikan model-model manajemen
	23) Sekolah mampu membuat laporan-laporan menyangkut bidang akademik dan non akademik
	24) Sekolah mampu mengembangkan jalinan kerjasama dengan wali murid
	25) Sekolah mampu mendayagunakan potensi sekolah dan lingkungannya
	26) Sekolah mampu mengoptimalkan penggunaan dana dan pelaporannya
	27) Sekolah mampu mengimplementasikan model penilaian
	28) Sekolah mampu mendokumentasikan perangkat-perangkat penilaian.
	29) Sekolah mampu mengembangkan budaya 5S, bersih, dan sehat
	30) Sekolah mampu mengembangkan lingkungan yang asri, indah, rindang, dan sejuk.

Refleksi	SMP Negeri 2 Karangjati hadir dengan visi, misi, dan tujuan yang memenuhi kebutuhan siswa.
----------	--



Nomer Dokumentasi : 04/D/21-03/2025
 Jenis Dokumen : Dokumen Resmi
 Judul Dokumen : Sarana dan Prasarana

Hari/tgl : Jumat, 21 Maret 2025

Dokumen ditemukan pukul : 10.30 WIB

Dokumen ditemukan di : Dokumen Sarana Prasarana

No	Nama Prasarana	Keterangan	Panjang
1	Gudang	0	9
2	Kamar Mandi	16	2
3	Kamar mandi/WC Guru Laki-laki	0	2
4	Kamar Mandi/WC Guru Perempuan	2	
5	Kamar mandi/WC Siswa Laki-laki	2	
6	Kamar Mandi/WC Siswa Perempuan	5	
7	Kamar Toilet	2.1Grk	1
8	Ruang Lab TIK		12
9	Ruang BK		3
10	Ruang Guru	0	9
11	Ruang Ibadah		9
12	Ruang Ka. Sekolah	0	7
13	ruang kelas		9
14	Ruang Kelas 8G		9
15	Ruang Kelas 9G		9
16	Ruang Kelas 9H		9
17	Ruang Kesenian		15
18	Ruang Klas 7A	0	9
19	Ruang Klas 7B	0	9
20	Ruang Klas 7C	0	9
21	Ruang Klas 7D	0	9
22	Ruang Klas 7E	0	9
23	Ruang Klas 7F	0	9
24	Ruang Klas 8A		9
25	Ruang Klas 8B		9
26	Ruang Klas 8C		9
27	Ruang Klas 8D		9
28	Ruang Klas 8E		9
29	Ruang Klas 8F	0	9
30	Ruang Klas 9A	0	9
31	Ruang Klas 9B	0	9
32	Ruang Klas 9C	0	9
33	Ruang Klas 9D	0	9
34	Ruang Klas 9E	0	9
35	Ruang Klas 9F		9
36	Ruang Kopsis		3
37	Ruang Lab IPA-1	0	15

38	Ruang Lab IPA-2		15
39	Ruang Multimedia		15
40	Ruang Olah Raga		3
41	Ruang Osis		2
42	Ruang Perpustakaan 1	0	15
43	Ruang Perpustakaan 2	0	12
44	Ruang TU		7
45	Ruang UKS		4
46	Toilet	3.1	2
47	Toilet Guru	2.2	2
48	Toilet Putri	3.1	2



TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomer Dokumentasi : 05/D/21-03/2025

Jenis Dokumen : Dokumen Resmi
 Judul Dokumen : Prestasi Siswa
 Hari/tgl : Jumat, 21 Maret 2025
 Dokumen ditemukan pukul : 09.00 WIB
 Dokumen ditemukan di : SMP Negeri 2 Karangjati

PRESTASI SISWA

TAHUN PELAJARAN 2022 /2023/2024

PRESTASI	JENIS LOMBA	TINGKAT	NAMA SISWA	BULAN
JUARA 1	FLS2N VOCAL	KABUPATE N	ADHEA VRIOLINA	JULI 2022
JUARA 1	FLS2N MUSIK TRADISIONAL	KABUPATE N	IRMA WULANDARI ZHEIRRA AVINDA C. RIZKY EKA WAHYUDI PRIASIH ISNAINI DIMAS NURDIANSYAH	JULI 2022
JUARA 2	FLS2N TARI	KABUPATE N	FEBRIAN PUTRA A. NAFSIN IBRA M VICKY RIDHO H VICA ARICA M.M LIS MUFIDAH S	JULI 2022
JUARA 1	LT PRAMUKA PA LT PRAMUKA PI	KECAMATA N		JULI2022
JUARA 1	PENCAK SILAT OPEN TURNAMEN BLORA CHAMPIONSHI P 2	NASIONAL	SADEWA PRABAWIJAYA	JULI2022
JUARA 2	LT PRAMUKA PA LT PRAMUKA PI	KABUPATE N		JULI 2022

JUARA 3	PERMAINAN TRADISIONAL	KABUPATE N	M. FARID AGUS SYA'BAN B. ADITYAWARDAN A JAYA DWI SAPUTRA	AGUSTUS 2022
JUARA 1	KEMAH HARI PRAMUKA PA KEMAH HARI PRAMUKA PI	KECAMATA N		AGUSTUS 2022
JUARA 2	KEJUARAAN BNN CUP ANTAR PELAJAR SE – INDONESIA DI DEPOK	NASIONAL	SADEWA PRABAWIJAYA	AGUSTUS 2022
JUARA 2	LOCAL HEROES FEST (HARI PAHLAWAN)	KABUPATE N	FEBRIAN PUTRA A. NAFSIN IBRA M VICKY RIDHO H BAGAS NUR S	NOPEMBE R 2022
JUARA 1	KEJUARAAN PENCAK SILAT ANTAR PERGURUAN PIALA BUPATI CUB IX	KABUPATE N	MUJADIDI VIVI	NOPEMBE R 2022
JUARA 3	KEJUARAAN PENCAK SILAT ANTAR PERGURUAN PIALA BUPATI CUB IX NGAWI	KABUPATE N	SADEWA PRABAWIJAYA	NOPEMBE R 2022

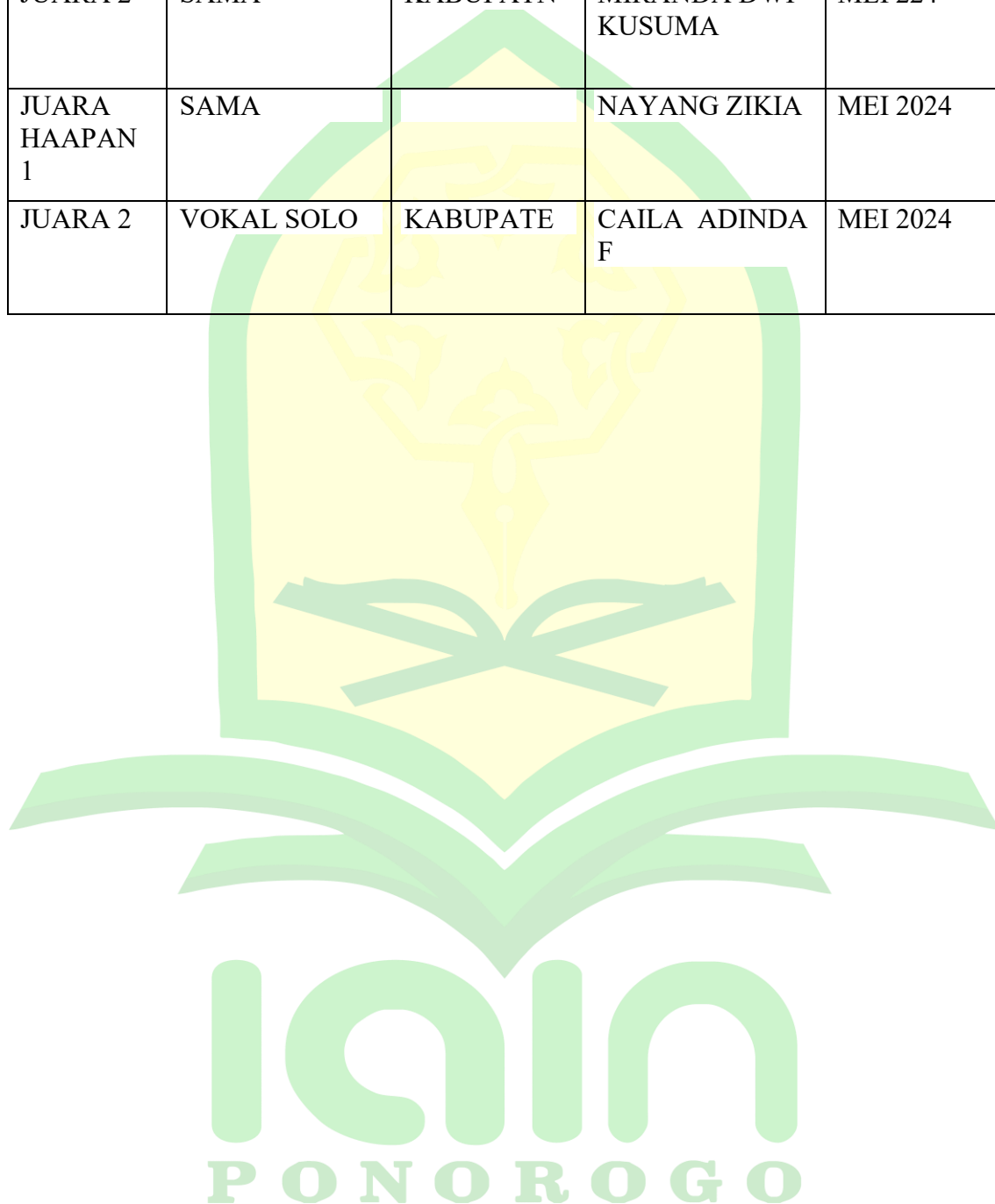
P O N O R O G O

JUARA 3	TURNAMEN BOLA VOLI SMAKAR CUP 1	KABUPATE N	TIM BOLA VOLI PUTRA	FEBRUARI 2023
JUARA 1	FLS2 N KERAWITAN	KABUPATE N	TIM KARAWITAN	MEI 2023
JUARA 1	FLS2N PANTOMIN	KABUPATE N	NAFSIN IBRA M	MEI 2023
JUARA 2	FL2SN TARI KREASI	KABUPATE N	FEBRIAN PUTRA A	MEI 2023
JUARA 2	FL2SN MUSIK ANSAMBEL	KABUPATE N	VEYLA MELANI P ALVIRA KRISNANDA	MEI 2023
JUARA 3	LKBB	KABUPATE N	TIM LKBB PUTRA	JULI 2023
JUARA 3	LKBB	KABUPATE N	TIM LKBB PUTRI	JULI 2023
JUARA 2	DANCE SPORT	KABUPATE N	NAFSIN IBRA M. FEBRIAN PUTRA A.	JULI 2023
JUARA 2	PIDATO PAI (PUTRA)	KABUPATE N	RIBUT BUDI L.	JULI 2023
JUARA 1	PUISI (ABK)	KABUPATE N	HIDAYAT NUR WAHID	NOPEMBE R 2023
JUARA 1	HAFALAN SURAT PENDEK		MARETA ALVIANA	NOPEMBE R 2023
JUARA 2	TARI (ABK)		AYNUR KHUSNA F. GALIH NUR WAHYUDI RYZKI OKA	NOPEMBE R 2023
Juara 1	Lomba matematika SMA N 1 Mejayan	KABUPATE N	Giring ampuh s	Februari 2024

Juara 1	Lomba LA3SC SMK N 1 NGAW Matematika	KABUPATE N	LILI INDARTI	Februari 2024
Juara 2	Lomba LA3SC SMK N 1 NGAW IPA	KABUPATE N	LILI INDARTI	Februari 2024
Juara 1	Lomba Tari Ajang Kreasi Anak Indonesia	KABUPATE N	FEBIAN PUTRA ARIFIN NAFSIN IBA MAULANA	Maret 2024
Juara 2	Lomba Solo Vokal Ajang Kreasi Anak Indonesia	KABUPATE N	VANEZA PUTRI L.	Maret 2024
Juara 3	Lomba Tari Ajang Kreasi Anak Indonesia	KABUPATE N	FEBIAN PUTRA ARIFIN NAFSIN IBA MAULANA NOVITA VIO N.H	Maret 2024
Juara 3	Tunggal Bulu Tangkis Kejuaraan Bulu Tangkis USM Semarang	NASIONAL	NAILA LUTFI ASHAFANI	Maret 2024
Juara 2	Ganda Putri Bulu Tangkis Kejuaraan Bulu Tangkis USM Semarang	NASIONAL	NAILA LUTFI ASHAFANI	Maret 2024
Juara 1	Pencak Silat Kategori Tanding Kelas C Kejuaraan Open Jatim Retno Dumilah	PROPINSI	AGUS SYA'BAN B.	April 2024
Juara 2	Pencak Silat Kategori Tanding Pra Remaja Kejuaraan Open Jatim Retno Dumilah	PROPINSI	DEVINA RAHMAWATI	April 2024
JUARA HARAPA N 1	SISWA BERPRESTASI 2024	KABUPATE N	ARVIHA FARASATUS B	APRIL 2024

JUARA 1	FLS2 N MUSIK TRADISIONAL	KABUPATE N	TIM MUSIK TRADISI : AMANU SANTOSO BRITAN NEVADA 0. DARELL BAGUS PUTRA GUNTUR WAHYU S. REFFAND ESHA PUTRA	April 2024
JUARA 1	FLS2N PANTOMIN	KABUPATE N	AISYAH RAHMADANI MUH. NONENDRA	April 2024
JUARA 2	FL2SN TARI KREASI	KABUPATE N	JULIANO AGAM RAFIKA HESTI DIAH GALIH	April 2024
JUARA 1	O2SN BADMINTON	KABUPATE N	NAILA LUTFI ASHAFANI	MEI 2024
JUARA HARAPAN 1	O2SN PENCAK SILAT	KABUPATE N	FIFI AHRA ELNALIYA	MEI 2024
JUARA 1	TARI KEJUARAAN CULTURE FEST SMAN KARANGJATI	KABUPATE N	JULIANO AGAM RDIAH GALIHAFIKA HESTI	MEI 2024
JUARA HARAPAN 1	TAR KEJUARAAN CULTURE FEST SMAN KARANGJAT	KABUPATE N	APPRILIA SITI HESI PURWANINGSIH AISYAH RAHMADANI NOVIAZZAHRA DWI P CANTIKA DEWI PUSPITA	MEI 2024

JUARA 1	MENDONGEN G EVENT CULTURE FEST SMAN 1 KARANGJATI	KABUPATE N	RENITA UR AZIZAH	MEI 2024
JUARA 2	SAMA	KABUPATN	MIRANDA DWI KUSUMA	MEI 224
JUARA HAAPAN 1	SAMA		NAYANG ZIKIA	MEI 2024
JUARA 2	VOKAL SOLO	KABUPATE	CAILA ADINDA F	MEI 2024



TRANSKRIP DOKUMENTASI

Nomer Dokumentasi : 06/D/20-03/2025
Jenis Dokumen : Dokumen Resmi
Judul Dokumen : Foto Wawancara dan Kegiatan
Hari/tgl : Kamis, 20 Maret 2025
Dokumen ditemukan pukul : 08.00 WIB
Dokumen ditemukan di : SMP Negeri 2 Karangjati
Dokumentasi Wawancara



GO

Dokumentasi Kegiatan



Dokumentasi Prestasi Siswa





Dokumentasi Rapat

ICIN
PONOROGO



SURAT IZIN PENELITIAN





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi Unggul sesuai SK BAN-PT Nomor : 1975/SK/BAN-PT/Ak/PT/X/2024
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

Nomor : B- 1263/In.32.6/PP.00.9/03/2025
Lampiran : -
Perihal : PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Ponorogo, 20 Maret 2025

Kepada:

Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Karangjati

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa/i berikut ini:

Nama : Eva Kristina Anjasari
NIM : 502230056
Semester : 4 (Empat)
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Prestasi Siswa
(Studi Kasus Di SMP Negeri 2 Karangjati)
Waktu Penelitian : 19 s/d 28 Maret 2025

Dalam rangka penulisan karya ilmiahnya perlu melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Karangjati Ngawi .
Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan petunjuk/pengarahan guna kepentingan dimaksud.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur Pascasarjana
IAIN Ponorogo,

MUH. YUSRIF

P O N O R O G O

SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN NGAWI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 2 KARANGJATI**

Alamat : Jalan Raya Caruban – Ngawi ☎ (0351) 661 062 Karangjati Ngawi 63284
NPSN : 20508506 E-mail : smpnegeri2karangjati@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.3.5.3/ 044/404.301.3.18/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

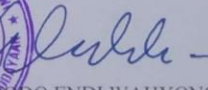
Nama : WIDODO ENDI WAHYONO, SPd, SH
NIP : 19671118 199412 1 003
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMPN 2 Karangjati

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : EVA KRISTINA ANJASARI
Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 03 Januari 2000
Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswi
Instansi/Civitas Organisasi : IAIN Ponorogo
NIM : 502230056
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENGEMBANGKAN PRESTASI SISWA (STUDI KASUS
DI SMP NEGERI 2 KARANGJATI)

Bahwa mahasiswa tersebut telah mengadakan penelitian di SMP Negeri 2 Karangjati pada tanggal 27
Maret 2025 dengan baik

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Karangjati, 27 Maret 2025
Kepala SMPN 2 Karangjati

WIDODO ENDI WAHYONO, SPd, SH
19671118 199412 1 003

