

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD NEGERI
GUGUS 6 KECAMATAN KOTA BAHAGIA
ACEH SELATAN**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Ilmu Pendidikan Pada
Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan

DIAN ERLITA
NIM: 22116051



UBBG

**PROGRAM MAGISTER
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Dian Erlita

NIM : 22116051

Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Manajemen Sumber
Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD
Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada Ujian Tesis
Program Magister.

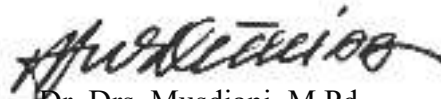
Banda Aceh, Jumat, 06 September 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Rita Novita, M.Pd
NIDN. 0101118701



Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

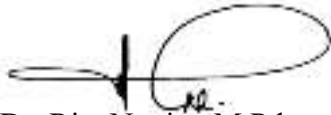
LEMBAR PENGESAHAN

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN MUTU
PENDIDIKAN DI SD NEGERI GUGUS 6 KECAMATAN
KOTA BAHAGIA ACEH SELATAN

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Magister Studi Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, Jum'at, 06 September 2024

Pembimbing I,



Dr. Rita Novita, M.Pd
NIDN. 0101118701

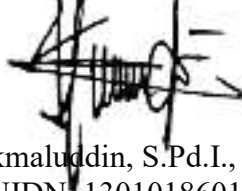
Pembimbing II,



Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

Menyetujui,

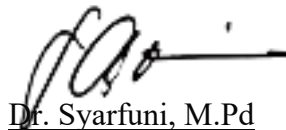
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

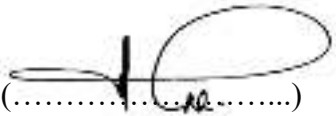
PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH PEMAHAMAN KURIKULUM, MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS V KECAMATAN
BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, Jum'at, 06 September 2024

Pembimbing I : Dr. Rita Novita, M.Pd
NIDN. 0101118701

()

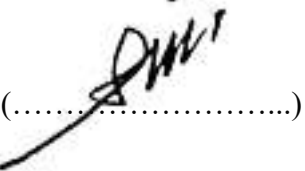
Pembimbing II : Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

()

Penguji I : Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

()

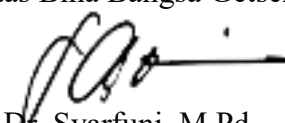
Penguji II : Dr. Sariakin, M.Pd
NIDN. 0012106813

()

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

()
Dr. Akmaluddin, SPd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

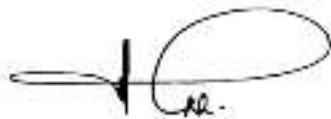
()
Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

PENGESAHAN KELULUSAN

PENGARUH PEMAHAMAN KURIKULUM, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS V KECAMATAN BAKONGAN TIMUR KABUPATEN ACEH SELATAN telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh DIAN ERLITA, 22116051, Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada, Juma'at, 06 September 2024.

Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. Rita Novita, M.Pd
NIDN. 0101118701

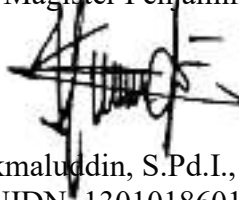
Pembimbing II,



Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

**PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT DAN
MEMALSUKAN DATA**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Erlita

NIM : 22116051

Angkatan : II (Dua)

Prodi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Manajemen Sumber
Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD
Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Benar tesis saya adalah karya saya sendiri, bukan dikerjakan orang lain;
2. Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan tesis saya;
3. Saya tidak ada merubah atau memalsukan data penelitian saya.

Jika ternyata dikemudian hari terbukti bahwa telah melakukan salah satu hal diatas, maka saya bersedia dikenai sanksi yang berlaku berupa pencopotan gelar saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, Sabtu, 04 November 2024

Saya yang membuat pernyataan,

Materai 10000

Dian Erlita

ABSTRAK

Dian Erlita. 2024. Peran Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan. Tesis. Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena. Pembimbing: (1) Dr. Rita Novita, M.Pd., (2) Dr. Drs. Musdiani, M. Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) mengetahui peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan, dan 2) mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan jenis penelitian menggunakan studi multisitus. Responden berjumlah 48 orang yang terdiri dari 8 kepala sekolah dan 40 guru dan staf administrasi. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan uji deskriptif dan uji statistik independent sample ttes. Hasil penelitian menunjukkan: 1) peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen SDM sudah efektif dan kepala sekolah berperan sebagai penyusun perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, melakukan seleksi dan rekrutmen, pembinaan dan penilaian kinerja guru, dan kompensasi, 2) penerapan manajemen SDM efektif dapat membantu sekolah dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kata Kunci: *Peran Kepala Sekolah, Pengelolaan Manajemen, SDM, Mutu*

ABSTRACT

Dian Erlita. 2024. The Role of School Principals in Managing Human Resources Management towards Improving the Quality of Education in Gugus 6 Public Elementary Schools, Kota Bahagia District, South Aceh.. Thesis. Education Quality Assurance Study Program. Faculty of Teaching and Education, Bina Bangsa University, Getsempena. Supervisor: (1) Dr. Rita Novita, M.Pd., (2) Dr. Drs. Musdiani, M. Pd.

This study aims to determine: 1) the role of the principal in managing human resource management to improve the quality of education at Elementary School Cluster 6, Kota Bahagia District, South Aceh, and 2) determine the implementation of effective human resource management to improve the quality of Elementary School Cluster 6, Kota Bahagia District, South Aceh. The approach used in this study is a qualitative approach and the type of research uses a multi-site study. The respondents numbered 48 people consisting of 8 principals and 40 teachers and administrative staff. Data collection techniques with interviews and questionnaires. Data analysis techniques using descriptive tests and independent sample t-test statistical tests. The results of the study show: 1) the role of the principal in managing human resource management is effective and the principal plays a role as a compiler of human resource planning in improving the quality of education, conducting selection and recruitment, coaching and assessing teacher performance, and compensation, 2) the implementation of effective human resource management can help elementary schools in improving the quality of education and achieving the desired educational goals.

Keywords: Role of the Principal, Management, Human Resources, Quality

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul **“Peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan”**. Tidak lupa pula, shalawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Tesis ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Magister Pendidikan (S2) pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Lili Kasmini, S.Si.,M.Si, selaku Rektor Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
2. Dr. Akmaluddin, S.Pd,I.,M.Pd, selaku ketua Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
3. Dr. Rita Novita, M. Pd, sebagai pembimbing I yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga terselesainya Tesis ini dengan baik. Dr. Drs. Musdiani, M. Pd, selaku pembimbing II yang telah sangat banyak memberikan masukan, saran dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi PMP Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.

5. Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd selaku penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan-masukan dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Magister Manajemen Mutu Pendidikan yang telah mendidik, membimbing dan memotivasi serta memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Guru, Staff, dan Siswa/i SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan, yang telah meluangkan waktu dan tempat serta bersedia sebagai informan selama penulis melakukan penelitian.

Semoga Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah disebutkan di atas yang telah berjasa membantu penulis dalam meraih cita-citanya yang mulia ini. Amin Ya Robbal Alamiin.

Banda Aceh, Mei 2024

Penulis

Dian Erlita

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PENGESAHAN KELULUSAN	v
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT DAN MEMALSUKAN DATA	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teorits	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Definisi Operasional.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Mutu Sekolah	17
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	22
3.2 Lokasi Penelitian	24
3.3 Subjek Penelitian.....	25
3.4 Data dan Sumber Data.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.7 Alur Penelitian.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Profil SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia.....	37
4.1.2 Deskripsi Data.....	38
4.1.3 Peran Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.....	38
4.1.4 Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Efektif terhadap Peningkatan Mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan	51
4.2 Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Akreditasi Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan	24
Tabel 3.2 Responden Penelitian.....	25
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Manajemen SDM	31
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Mutu Pendidikan dan Manajemen SDM	31
Tabel 4.1 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 2 Alurdua Mas.....	39
Tabel 4.2 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Betung	41
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Bukit Gading	42
Tabel 4.4 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Bukit Gading	44
Tabel 4.5 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 1 Alur Dua Mas.....	46
Tabel 4.6 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Gampong Rambong	47
Tabel 4.7 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Seunobok Keuranji.....	48
Tabel 4.8 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Ujong Gunung.....	50
Tabel 4.9 Analisis Uji Normalitas dan Homogenitas	52
Tabel 4.10 Analisis Uji Independent Sample ttes.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Alur Penelitian	36
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing	67
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	68
Lampiran 3. Lembar Wawancara Kepala Sekolah.....	78
Lampiran 4. Lembar Wawancara Guru dan Staf Administrasi.....	80
Lampiran 5. Angket	81
Lampiran 6. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 2 Alur Dua Mas.....	84
Lampiran 7. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Betung.....	89
Lampiran 8. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Bukit Gading.....	96
Lampiran 9. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Bukit Gading.....	100
Lampiran 10. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 1 Alur Dua Mas.....	107
Lampiran 11. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Gampong Rambong	112
Lampiran 12. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Seuneubok Keuranji.....	117
Lampiran 13. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Ujong Gunung.....	122
Lampiran 14. Hasil Jawaban Angket Guru dan Staf Administrasi.....	127
Lampiran 15. Rekap Angket Mutu Pendidikan	128
Lampiran 16. Output SPSS Peningkatan Mutu Pendidikan.....	129
Lampiran 17. Dokumentasi Penelitian.....	131
Lampiran 18. LoA Publikasi Artikel Tesis	134
Lampiran 19. Biodata Penulis.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi peran utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang bagus akan berdampak kepada meningkatnya mutu pendidikan (Hendrizal, 2020). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka semua pihak harus bekerja bersama-sama saling bahu-membahu, baik itu dari pemerintah maupun dari non pemerintah atau swasta. Sesuai dengan UU nomor 20 tahun 2003 fungsi dan tujuan pendidikan nasional terdapat pada pasal 3 yang mana tujuannya ialah untuk membentuk watak yang bermartabat, cerdas, beriman kepada tuhan Yang Maha Esa sehingga menjadi warga negara demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam kaitan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan, banyak faktor yang menentukan agar mutu dapat meningkat salah satunya ialah pelaksanaan manajemen yang baik. Mutu pendidikan meliputi input, proses, output dan outcome sehingga nantinya aktivitas yang berlangsung di dunia pendidikan dapat berjalan dengan baik. Input maksudnya ialah berupa sumber daya yang tersedia dan segala hal yang harus ada agar proses pendidikan dapat berlangsung dengan baik. Sedangkan proses maksudnya ialah kegiatan yang dilaksanakan pada bidang pendidikan tersebut untuk menentukan kualitas dan mencapai tujuan pendidikan. Kemudian *output* maksudnya ialah keluaran atau hasil dari pendidikan itu sendiri setelah sebelumnya melaksanakan proses pendidikan dan outcome maksudnya ialah adanya efek untuk jangka panjang dari proses pendidikan itu sendiri, seperti menerima pendidikan lanjutan, adanya prestasi dan

melakukan pelatihan berikutnya ataupun memperoleh penghasilan (Handoyo dkk. 2021).

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun negara ini kaya akan sumber daya alam, tetapi tidak dapat maju tanpa dukungan atau dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti penjelasan berikut yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Septiyani dkk., 2021)

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian dan pengembangan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, pekerjaan, pengadaan, pembangunan, kompetensi, promosi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Hasibuan, 2020).

Peran pengelolaan tentunya sangat penting dalam meningkat mutu Pendidikan, di lingkungan sekolah yang memiliki peranan penting dalam pengelolaan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin Pendidikan (Sutisna dkk., 2023).

SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SD di Kec. Kota Bahagia, Kab. Aceh Selatan, Aceh. SD Negeri Gugus 6 terdiri dari 9 SD yaitu SDN 1 Alur Dua Mas, SDN 2 Alur Dua Mas, SDN Beutong, SDN Bukt Gadeng, SDN Gampong Rambong, SDN Jambo Keupok, SDN Senobok Keuranji, SDN Ujung Gunong, dan SDN Seunobok Alur Buloh. Akreditasi SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia terdiri dari A, B, dan C.

Berdasarkan observasi penulis di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan menunjukkan bahwa penerapan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen dan evaluasi seluruh rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini masih ditingkatkan karena beberapa kriteria mutu dari SD Negeri Gugus 6 sekolah belum maksimal, seperti penggunaan sumber daya sekolah yang ada, penyediaan fasilitas dan layanan, yang dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan. Hal ini memerlukan peran serta dan kapasitas kepala sekolah serta seluruh kelompok kepentingan dalam merencanakan tenaga pendidikan dan pelatihan, dengan tujuan untuk meningkatkan mutu dan mutu pengajaran di lembaga pendidikan yang dikelolanya. Untuk melihat lebih dekat penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan mutu sekolah, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan mutu sekolah.

Pentingnya dilakukan penelitian ini adalah kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan manajemen SDM. Dengan dilakukannya penelitian ini akan dapat mengetahui informasi-informasi yang berhubungan dengan peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen SDM untuk

meningkatkan mutu pendidikan. Namun sampai saat ini, belum banyak penelitian tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Padahal penelitian tersebut di atas mesti dilakukan untuk mengungkap informasi yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan permasalahan di atas, diperlukan peran kepala sekolah dalam mengelola manajemen personalia yang efektif untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan pernah dilakukan oleh Muflihah (2019) peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan dan peran kepala sekolah telah dilakukan dalam peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan juga motivator.

Perencanaan dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dan memetakan jabatan sesuai visi, misi, dan tujuan sekolah, membuat uraian tugas dan spesifikasi tugas. Sumber daya manusia yang ada kemudian dibina dan dilatih untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh sasaran lembaga pendidikan (Pusvitasari, 2021). Penerapan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu pendidikan, pelaksanaan, faktor pendukung dan mutu pendidikan sudah berjalan dengan optimal (Qutni, dkk 2021).

SDM mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu sekolah karena menghasilkan kebaikan kontribusinya dalam meningkatkan mutu pendidikan (Iqbal et al., 2023). Perencanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dan memetakan jabatan

sesuai visi, misi, dan tujuan sekolah, membuat pekerjaan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Sumber daya manusia yang ada kemudian dibina dan dilatih untuk meningkatkan kualitas sumber daya mereka oleh mereka yang menjadi sasaran pendidikan institusi (Pusvitasari, 2021).

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan standar pendidikan. Kemajuan dan perkembangan pendidikan di sekolah dasar dapat didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Secara keseluruhan, manajemen SDM yang efektif dapat membantu sekolah dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Indriyani, dkk 2023).

Dari perspektif tersebut manajemen sumber daya manusia sangat menarik karena dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, sumber daya manusia sangat penting di sekolah, terutama di sekolah-sekolah dasar. Maka, peneliti tertarik untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan?

2. Apakah penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.
2. Untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan referensi bagi pembaca khususnya mahasiswa yang melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.
2. Hasil penelitian ini dapat membawa manfaat keilmuan bagi bidang pendidikan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Diharapkan penelitian ini nantinya bisa menjadi salah satu bahan untuk menambah referensi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

4. Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu bahan acuan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.
2. Bagi pembaca umum, diharapkan hasil penelitian yang diperoleh bermanfaat dan memberikan wawasan, baik teoritis maupun praktis secara langsung mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dapat memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya, agar penelitiannya lebih luas dari penelitian ini.

1.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel yang diteliti sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran antara penulis dan pembaca. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah merupakan sebuah lembaga tempat memberi dan menerima

pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi psikologisnya berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/sekolah. Untuk indikator penelitian ini yang kami maksud adalah (SDM) pelaksanaan perencanaan, rekrutmen dan evaluasi.

3. Peningkatan Mutu Sekolah

Mutu pendidikan berarti mutu yang dicapai dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu suatu sekolah, dimana lembaga tersebut dituntut untuk mampu terus menerus meningkatkan hasil-hasil yang telah dicapai sebelumnya. Sementara itu, untuk meningkatkan mutu sekolah, indikator yang paling penting adalah infrastruktur, pelayanan, dan kapasitas guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan proses dari merencanakan kebutuhan tenaga kerja melalui analisa kebutuhan, melaksanakan proses seleksi dengan benar dan transparan, menempatkan calon karyawan sesuai dengan kompetensinya dan melakukan evaluasi atas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Prahendratno dkk., 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Emron dkk, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Harahap dkk., 2023). MSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola, mengatur, dan mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh SDM atau anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pendayagunaan

seluruh potensi tersebut dilakukan melalui proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan, serta pemeliharaan SDM.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi/sekolah (Hamriani, 2014).

Cushway mengemukakan tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi/sekolah dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Iswanto (2020) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

3. Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*/CV) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar ini, dilakukan penyortiran antara pelamaran yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

4. Orientasi, pelatihan dan pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang NO 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Menurut Handoko, pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

5. Evaluasi kinerja

Evaluasi sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan, pemantauan (*monitoring*) dan pengendalian. Terkadang fungsi *monitoring* dan fungsi evaluasi, sulit untuk dipisahkan.

6. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai imbal jasa (reward) yang diberikannya kepada sekolah. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab.

7. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas tenaga pendidik dan kependidikan agar tercipta kerja sama yang panjang.

9. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar tenaga pendidik dan kependidikan dalam sekolah. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang tenaga pendidik dan kependidikan dengan suatu organisasi/sekolah.

2.1.4 Ruang Lingkup

Secara umum sumber daya suatu organisasi meliputi: sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya material, sumber daya alat dan sumber daya teknologi. Keempat sumber daya tersebut dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu: (1) sumber daya manusia dan (2) sumber daya non manusia

(sumber daya modal, sumber daya fisik, peralatan, dan sumber daya teknologi) (Iswanto, 2020).

Pemahaman tentang SDM meliputi sumber daya akal, sumber daya kemampuan, perasaan, rasionalitas, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan keinginan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia atau MSDM perlu memberikan perhatian yang besar terhadap rasionalitas, rasa, dan karsa sebagai aset yang mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi (Iswanto, 2020).

Manajemen SDM secara umum mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan:

- a. Perencanaan SDM.
- b. Rekrutmen (meliputi: seleksi, orientasi dan penempatan).
- c. Pelatihan dan pengembangan SDM.
- d. Pengintegrasian.
- e. Kompensasi Kerja.
- f. Pemeliharaan SDM
- g. Pengawasan SDM.
- h. Penilaian kinerja.
- i. Pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain.

2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dinilai mempunyai peranan yang lebih besar terhadap kekuatan suatu organisasi/sekolah. Saat ini banyak sekolah yang menyadari bahwa unsur “manusia” di sekolah dapat memberikan keunggulan kompetitif.

Kedudukan sumber daya manusia sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi/sekolah (Fatah, 2015).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam mempersiapkan dan memilih tenaga pengajar dan kependidikan, secara spesifik sebagai berikut:

a. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau tenaga pendidik dan kependidikan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi/sekolah.

c. Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan

Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu

berikutnya adalah memanggil calon terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis, wawancara, dan proses seleksi lainnya.

d. Pengembangan dan Evaluasi

Tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja pada sekolah harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi menjadi sangat penting mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan tingkat rendah maupun yang tinggi.

e. Memberikan Kompensasi dan Proteksi pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja tenaga pendidik dan kependidikan secara teratur dari sekolah. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada sekolah. Proteksi juga perlu diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu. Tingkat efektifitas manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja suatu sekolah, sebesar atau sekecil apapun organisasi/sekolah tersebut. Dengan kemampuan pengetahuan atas masalah yang dihadapi masing-masing manajemen

sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi kunci dengan bertambahnya pengetahuan tentang isu-isu unit fungsional.

2.2 Mutu Sekolah

2.2.1 Pengertian Mutu Sekolah

Mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, proses tenaga kerja, tugas dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Mutu adalah suatu produk yang dihasilkan melalui proses tertentu dan menghasilkan sesuatu yang terbaik melebihi kebutuhan dan keinginan pelanggan atau konsumen (Hambali, 2020).

Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku. Mutu sekolah juga merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya (Arbangi, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa mutu sekolah adalah terpenuhinya kepuasan konsumen sesuai dengan kebutuhan dan harapan, seperti prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2 Ciri-Ciri Sekolah Bermutu

Sekolah bermutu harus mengacu kepada SDM yang bermutu, karena akan mampu melaksanakan pengelolaan yang bermutu pula. Pengelolaan dan

pelaksanaan yang bermutu akan mampu menyiapkan siswa yang bermutu. Bahasa sederhananya adalah “kualitas manusianya” (Arief, 2022).

Sekolah itu dikatakan bermutu jika telah dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi dan telah dapat merespon dan mengakomodasikan semua faktor-faktor internal sekolah maupun faktor eksternal sekolah dengan baik demi kepentingan sekolah itu sendiri, yakni kualitas atau mutu pendidikan di semua sektor baik pihak pengelola, kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya, kegiatan belajar dan mengajar, kurikulum, manajemen dan lain sebagainya (Arief, 2022).

Mutu sebuah sekolah juga dapat dilihat dari tertib administrasinya. Salah satu bentuk dari tertib administrasi adalah adanya mekanisme kerja yang efektif dan efisien, baik secara vertikal maupun horizontal. Dilihat dari persepektif operasional, manajemen sekolah berbasis MBS dikatakan bermutu, jika sumber daya manusianya bekerja secara efektif dan efisien. Mereka bekerja bukan karena ada beban atau karena diawasi secara ketat. Proses pekerjaannya pun dilakukan benar dari awal, bukan mengatasi aneka masalah yang timbul secara rutin, karena kekeliruan yang tidak disengaja (Arief, 2022).

2.2.3 Prinsip Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah

Menurut Arbangi (2018) karakteristik sekolah bermutu yaitu:

- a. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah.
- b. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik.
- c. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

- d. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah.
- e. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.

2.2.4 Indikator Mutu Pendidikan

Kualitas pendidikan dapat dilihat dari segi proses dan produknya. Pertama, suatu pendidikan disebut bermutu dilihat dari segi proses yang dipengaruhi oleh kualitas masukannya atau disebut input. Proses belajar mengajar dikatakan efektif apabila selama proses belajar mengajar berlangsung peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna. Dalam hal ini proses pendidikan tidak hanya berjalan dengan lancar dan baik, melainkan proses pendidikan, khususnya proses pembelajaran dapat memposisikan peserta didik sebagai subyek yang mendapatkan perlakuan secara humanistik, sehingga peserta didik merasa memiliki kebebasan yang cukup untuk mengekspresikan segala potensinya. Kedua, pendidikan disebut berkualitas dari segi produk jika peserta didik menunjukkan ciri-ciri diantaranya penguasaan yang tinggi terhadap tugas-tugas belajar, hasil pendidikannya sesuai dengan kebutuhan dalam hidupnya, dan hasil pendidikan sesuai atau relasi dengan tuntutan lingkungan, khususnya dunia kerja. Di samping itu, tidak kalah pentingnya adalah kemampuan dan ketrampilan kerja, yang sesuai dengan tuntutan hidup dalam masyarakat, sehingga kehadiran lulusan pendidikan apapun levelnya dapat menunjukkan kemandirian yang tangguh (Muhammad & Sulistyorini, 2012).

Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu. Lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika input, proses, dan hasilnya dapat memenuhi

persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. Bila performance-nya dapat melebihi persyaratan yang dituntut oleh stakeholder (user), maka dikatakan unggul. Lantaran tuntutan persyaratan yang dikehendaki para pengguna jasa terus berubah dan berkembang kualitasnya, maka pengertian mutu juga bersifat dinamis terus berkembang dan terus berada dalam persaingan yang terus menerus.

Sehubungan dengan hal tersebut Julianoro (2023) menyatakan bahwa ada beberapa indikator pendidikan yang bermutu, antara lain:

- a. Hasil akhir pendidikan merupakan tujuan akhir pendidikan. Dari hasil tersebut diharapkan para lulusannya dapat memenuhi tuntutan masyarakat bila ia bekerja atau melanjutkan studi ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- b. Hasil langsung pendidikan. Hasil langsung pendidikan itu berupa; (1) pengetahuan, (2) sikap, (3) ketrampilan. Hasil inilah yang sering digunakan sebagai kriteria keberhasilan pendidikan.
- c. Proses pendidikan merupakan raw input, instrumental input, dan lingkungan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pada proses ini berkaitan dengan bagaimana mempergunakan gedung dan fasilitas (sarana prasarana sekolah) agar peserta didik dapat belajar dengan baik.
- d. Instrumental input terdiri dari tujuan pendidikan, kurikulum, fasilitas, dan media pendidikan, sistem administrasi pendidikan, guru, sistem penyampaian, evaluasi, serta bimbingan dan penyuluhan. Instrumental input harus dapat berinteraksi dengan raw input (peserta didik) dalam proses pendidikan.

e. *Raw input* dan lingkungan juga mempengaruhi kualitas mutu pendidikan.

Ada tiga faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan, yaitu: 1) kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational production function* atau input-input analisis yang tidak konsisten; 2) penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik; 3) peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan (Arbangi, 2018).

Berdasarkan penyebab tersebut dan dengan adanya era otonomi daerah yang sedang berjalan, maka kebijakan strategi yang diambil direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dalam meningkatkan mutu pendidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia, yaitu:

- a. Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah di mana sekolah diberikan kewenangan untuk merencanakan sendiri upaya peningkatan mutu secara keseluruhan.
- b. Pendidikan yang berbasiskan pada partisipasi komunitas di mana terjadi interaksi yang positif antara sekolah dan masyarakat, sekolah sebagai *community learning center*.

Dengan menggunakan paradigma belajar atau learning paradigm yang akan menjadikan pelajar-pelajar atau learner menjadi manusia yang diberdayakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Fokus penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan (Studi di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif peneliti gunakan karena obyek yang diteliti berlangsung dalam latar yang wajar dan bertujuan untuk mengetahui, memahami, dan mendeskripsikan secara lebih mendalam tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitis yang menjelaskan secara rinci berdasarkan data/informasi yang dikumpulkan secara objektif. Pendekatan kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan fakta sebanyak-banyaknya dan menyajikan data secara deskriptif, penelitian kualitatif dapat digunakan untuk memahami fenomena sosial, permasalahan, atau gejala sosial pada manusia. Hal ini dikarenakan peneliti dan sumber data saling berinteraksi selama tahap pengumpulan data penelitian ini. Di sisi lain, teori-teori yang didasarkan pada data lapangan dapat dikembangkan dengan sangat sukses dengan menggunakan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif menangkap data dalam bentuk kata-kata dan gambar, bukan angka. Data yang diperoleh berupa wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, dan lain-lain (Moelong, 2018).

Ada empat karakteristik penelitian yang menjadi ciri khusus dari penelitian kualitatif (Ahmad, 2011) , yakni:

- a. Penelitian kualitatif merupakan suatu kajian berdasarkan atas latar belakang, berbagai gejala yang dijumpai di lapangan tidak boleh dimanipulasi, tetapi direkam seperti apa adanya.
- b. Data yang diperoleh berupa deskriptif kata-kata atau kalimat yang tertulis yang mengarah pada tujuan penelitian seperti tertuang pada pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan.
- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan proses dari pada hasil.
- d. Penelitian kualitatif cenderung untuk menganalisa data secara induktif.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah studi kasus. Studi kasus adalah suatu jenis penelitian kualitatif, dimana penulis melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas terhadap individu yang terkait oleh waktu dan aktivitas. Studi kasus bertujuan untuk mempelajari secara intensif latar belakang masalah keadaan dan posisi suatu kejadian yang berlangsung saat ini, serta intraksi lingkungan sosial tertentu yang bersifat apa adanya (Sugiyono 2016).

Alasan menggunakan jenis penelitian adalah karena penelitian ini akan membahas secara mendalam tentang kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, penulis akan menelusuri pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terletak di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan dan alasan adanya keunikan yang dimiliki. SD Negeri Gugus 6 adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SD di Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan, Aceh. SD Negeri Gugus 6 Kota Bahagia terdiri dari 9 Sekolah, disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan

No	Nama Sekolah	Akreditasi
1	SD Negeri 1 Alurdua Mas	C (Cukup)
2	SD Negeri 2 Alurdua Mas	B (Baik)
3	SD Negeri Betung	B (Baik)
4	SD Negeri Buket Gading	B (Baik)
5	SD Negeri Gampong Rambong	C (Cukup)
6	SD Negeri Jambo Kapok	B (Baik)
7	SD Negeri Seunobok Keuranji	C (Cukup)
8	SD Negeri Ujong Gunung	C (Cukup)
9	SDN Seunobok Alur Buloh	B (Baik)

Untuk mendapatkan akreditasi tersebut tentunya didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional dengan meningkatkan tenaga pendidiknyanya melalui program pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan alasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia. Untuk lebih jelasnya responden disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Responden Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Responden			Total Responden
		Kepsek	Guru	Adm	
1	SD Negeri 1 Alurdua Mas	1	1	1	3
2	SD Negeri 2 Alurdua Mas	1	1	1	3
3	SD Negeri Betung	1	1	1	3
4	SD Negeri Buket Gading	1	1	1	3
5	SD Negeri Gampong Rambong	1	1	1	3
6	SD Negeri Jambo Kapok	1	1	1	3
7	SD Negeri Seunobok Keuranji	1	1	1	3
8	SD Negeri Ujong Gunung	1	1	1	3
	Total	8	8	8	24

Jadi responden penelitian terdiri dari 8 kepala sekolah dan 8 guru dan 8 staf administrasi, total responden ada 24 orang. Kepala sekolah sebagai responden dengan melakukan wawancara secara langsung. Untuk guru dan staf administrasi dibagikan angket untuk melihat efektivitas penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Observasi

Data observasi merupakan segala fakta atau angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi yang ditemukan pada saat melakukan observasi ke lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti mencari data dengan melakukan observasi kata-kata dan perilaku orang-orang yang ada dalam obyek, kemudian sebagian diwawancarai dan didokumentasikan yang merupakan sumber data

utama dan dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman audio dan video, pengambilan foto dan lain-lain. Pada penelitian ini, data yang dikumpulkan merupakan data yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, yakni data yang terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *snowball sampling*. Teknik *snowball sampling* merupakan teknik pengambilan data dimana informan kunci akan menunjuk pada orang-orang yang mengetahui masalah terkait penelitian yang akan diteliti untuk melengkapi keterangan dan menunjuk kepada orang lain apabila keterangan yang didapat kurang memadai dan begitu seterusnya. Teknik ini biasanya digunakan setelah penelitian dimulai dan ketika peneliti meminta informan untuk merekomendasikan individu lain guna diambil sebagai sampel (John, 2015).

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan terbagi menjadi dua, yakni:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti yang berasal langsung dari sumber data pertama. Data primer juga merupakan sumber-sumber dasar yang dapat digunakan sebagai bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu.

Data primer dapat diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata dan perilaku yang ditunjukkan oleh informan. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dari hasil observasi partisipan (*participant observation*) dan wawancara mendalam (*indept interview*) dengan informan kunci (*key informant*) yang sudah dipilih melalui teknik *snowball sampling*. Adapun informan kunci (*key informant*) adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi.

- b. Data sekunder Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti yang tidak langsung dari sumber data pertama. Data ini bisa diperoleh dari bantuan orang lain atau data berupa dokumen. Data sekunder dapat berupa catatan adanya peristiwa atau catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinil. Misalnya, keputusan rapat suatu perkumpulan yang bukan didasarkan dari keputusan rapat itu sendiri, tetapi dari berita pada surat kabar.

Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia. Adapun data sekunder yang digunakan adalah profil sekolah, dokumen berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data itu diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga, yakni (Sugiyono, 2017):

a. Person

Person merupakan sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban yang tertulis melalui angket. Dalam penelitian ini, sumber data person didapatkan dari hasil wawancara mendalam (*indept interview*) dan observasi partisipan dengan informan kunci (*key informant*) yang sudah dipilih melalui teknik *snowball sampling*. Sedangkan informan kunci (*key informant*) yang dijadikan sumber data person adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia.

b. *Place*

Place merupakan sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak. Dalam penelitian ini, sumber data *place* didapatkan dari hasil observasi terhadap kondisi sekolah, fasilitas pembelajaran, sarana prasarana sekolah dan data lain sebagainya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia.

c. *Paper*

Paper merupakan sumber data yang berupa huruf, angka, gambar atau simbol lain. Dalam penelitian ini, sumber data *paper* berupa profil sekolah, dokumen manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu: (a) observasi (*observation*); (b) wawancara (*interview*); (c) angket dan (d) dokumentasi (*documenting*). Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan alat bantu perekam data berupa handphone, pedoman wawancara.

3.5.1 Observasi Partisipan (*Participant Observation*)

Observasi dilakukan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat, benda serta rekaman dan gambar. Dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipan. Observasi partisipan diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak dalam objek penelitian. Observasi partisipan dilakukan dengan cara peneliti melibatkan

diri atau berinteraksi dalam kegiatan yang dilakukan oleh subyek penelitian dalam lingkungannya, selain itu juga mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan.

Ada tiga tahap observasi yang dilakukan dalam penelitian, yaitu observasi deskriptif (untuk mengetahui gambaran umum), observasi terfokus (untuk menemukan kategori-kategori), dan observasi selektif (mencari perbedaan di antara kategori-kategori). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi partisipan tahap pertama, yaitu dimulai dari observasi deskriptif secara luas dengan menggambarkan secara umum situasi kedua lembaga tersebut. Tahap selanjutnya dilakukan dengan observasi terfokus untuk melihat hal-hal yang terkait dengan fokus penelitian, yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, promosi sumber daya manusia, pengawasan dan kompensasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tahap terakhir setelah melakukan analisis dan observasi berulang-ulang, lalu dilakukan penyempitan lagi dengan observasi selektif dengan mencari persamaan di antara kategori-kategori, seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutem, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Semua hasil observasi/pengamatan dicatat dan direkam sebagai pengamatan lapangan (*field note*), yang selanjutnya dilakukan pengambilan kesimpulan.

Dalam pelaksanaan observasi partisipan ini, peneliti hadir di lokasi penelitian dan berusaha memperhatikan serta mencatat setiap gejala yang timbul di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia dalam hubungannya dengan

fenomena yang diteliti yaitu tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3.5.2 Wawancara Mendalam (*Indept Interview*)

Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam dengan subjek penelitian dengan tetap berpegang pada arah, sasaran, serta fokus penelitian. Untuk menghindari bias penelitian, peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disesuaikan dengan sumber data yang hendak digali. Wawancara mendalam (*indept interview*) merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digali dari sumber data yang langsung melalui percakapan atau tanya jawab terbuka untuk memperoleh data/informasi secara holistic dan jelas dari informan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini dilakukan wawancara dengan informan penelitian, yaitu orang-orang yang dianggap potensial, dalam arti orang-orang tersebut memiliki banyak informasi mengenai masalah yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang jelas dan rinci tentang fokus penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun informan utama atau obyek wawancara adalah kepala sekolah SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia. Sedangkan informan pendukung adalah guru dan staf administrasi.

Pengukuran manajemen pengelolaan SDM diperoleh dengan wawancara untuk menggali dan mendapatkan informasi yang berhubungan manajemen SDM. Fokus indikator sumber daya manusia yang akan diteliti yaitu dengan: (a) perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan; (b) seleksi dan rekrutmen (c) pembinaan dan penilaian kinerja guru; (d) kompensasi,

untuk format wawancara (Lampiran 1, Hal:57). Adapun kisi-kisi perencanaan SDM disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Manajemen SDM

No	Indikator	Nomor Pertanyaan
1	Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan	1,2,3,4,5
2	Seleksi dan rekrutmen	6,7,8,9,10,11
3	Pembinaan dan penilaian kinerja guru	12,13,14,15,16
4	Kompensasi	17,18,19,20,21

3.5.3 Angket

Angket digunakan untuk mengukur penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap efektifitas peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan diukur menggunakan angket yang diisi oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Angket yang digunakan yaitu angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda check list (√) pada kolom atau tempat yang sesuai, dengan angket langsung menggunakan skala bertingkat. Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan modifikasi skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-Ragu (RG) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Adapun kisi-kisi penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas peningkatan mutu (Lampiran 3) disajikan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Mutu Pendidikan dan Manajemen SDM

No	Indikator	Nomor Pertanyaan
Variabel Mutu Pendidikan		
1	Sarana dan Prasarana	1,2,3,4,5
2	Pelayanan	6,7,8,9
3	Kinerja	10,11,12,13
Variabel Manajemen SDM		
1	Perencanaan	14,15,16,17
2	Seleksi dan rekrutmen	18,19,20
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	21,22

4	Kompensasi	23,24,25
5	Evaluasi	26,27,28,29

3.5.4 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subyek penelitian. Dalam hal dokumentasi, peneliti mengumpulkan dan meneliti dokumen-dokumen. Diantaranya data terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di **SD Negeri** Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan dan data lainnya yang mendukung atau dibutuhkan dalam penelitian ini.

Data-data yang dihasilkan peneliti tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi ini, peneliti akan mencantumkan terkait dengan yang ada di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia sehingga dapat mempermudah dalam melakukan penelitian saat nanti terjun ke lapangan. Adapun nama dokumen yang ada di sekolah ini adalah kondisi pendidik dan tenaga pendidikan ditinjau dari visi, misi, dan tujuan SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia, pengalaman pendidikan, jurusan yang ditempuh ketika sekolah, lamanya mengajar, pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh lembaga, sarana prasarana yang tersedia di sekolah, manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan yang dilakukan secara wawancara. Namun Analisis data dalam penelitian kualitatif juga dapat dilakukan peneliti sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.

Teknik Analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2017) dilakukan secara interaktif melalui proses data *reduction*, data display, dan *conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah yang dimaksud sebagai berikut:

3.6.1.1 Reduksi Data

Setelah data yang diperoleh di lapangan terkumpul semuanya, maka proses pereduksian data terus dilakukan dengan cara menyeleksi dan memisahkan antara data-data yang dapat dipakai dengan data-data yang tidak dapat digunakan. Data yang digunakan adalah data yang telah terseleksi sehingga dapat dijamin kebenaran dan keakuratannya. Data-data yang dipilih dan diseleksi adalah data-data yang telah peneliti kumpulkan melalui metode pengumpulan data yang telah dilakukan, yakni berupa hasil data yang diperoleh melalui observasi, wawancara.

3.6.1.2 Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh peneliti adalah menyajikan data. Dalam penyajian data penelitian ini dilakukan melalui penyajian data-data penting yang berhubungan dengan

permasalahan penelitian dari data-data yang telah direduksi, kemudian disajikan secara naratif oleh peneliti.

3.6.1.3 *Conclusion drawing/Verification*

Kegiatan analisis pada tahap ini adalah menarik kesimpulan dan verifikasi menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, apabila kesimpulan yang ditemukan pada tahap awal didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data berikutnya, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.6.2 Analisis Statistik

Uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya terdapat efektifitas yang signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh, dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

3.6.2.1 Penskoran

Setelah diperoleh skor berdasarkan jawaban angket yang dibagikan kepada guru dan staf administrasi maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh Depdikbud (2007) menentukan nilai rata-rata yang diperoleh sebagai berikut:

$$Rerata = \frac{Skor\ perolehan}{Skor\ maksimal} \times 100$$

3.6.2.2 Uji Prasyarat

Uji prasyarat yang digunakan yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang dimiliki masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS for Window Seri 20 dengan rumus *Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujian jika harga signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika harga signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono 2016).

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menentukan apakah varian kedua kelompok homogen atau tidak. Homogenitas dilakukan untuk mengetahui data dari masing-masing kelompok mempunyai varian yang sama atau berbeda sehingga dapat ditentukan rumus t-test mana yang akan dipilih untuk pengujian hipotesis. Pengujian homogenitas varians digunakan uji F (Sugiyono 2016).

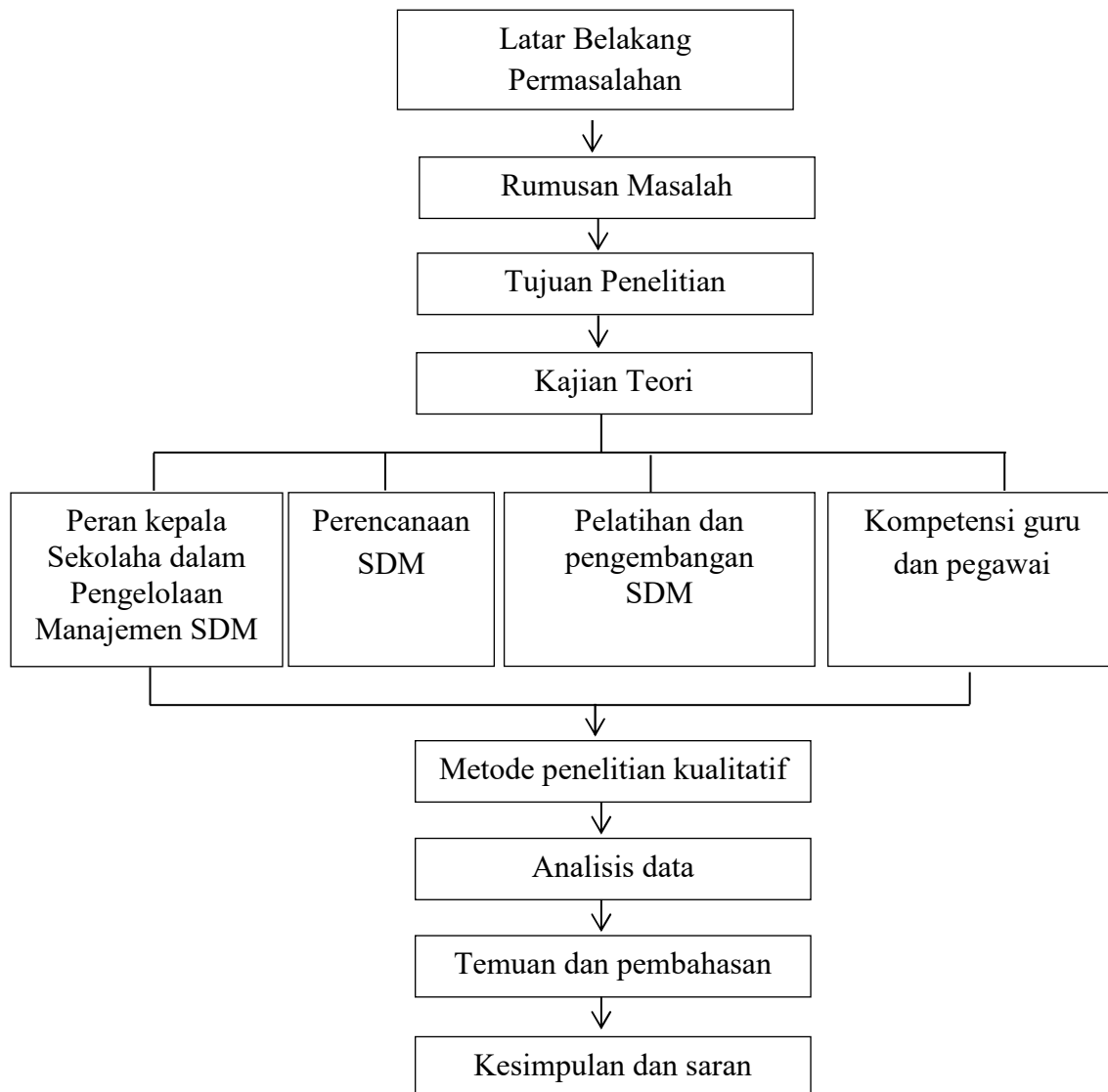
3.6.2.3 Uji Hipotesis

Uji yang digunakan yaitu uji analisis *independent sample ttes*. Adapun untuk pengujian *independent sample ttes* dengan kriteria pengujiannya, yaitu:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) $< \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh.
2. Jika nilai signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka H_o diterima. Hal tersebut menunjukkan penerapan manajemen sumber daya manusia tidak efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus

3.7 Alur Penelitian

Alur penelitian peran manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia, disajikan pada Gambar 1.



Gambar 3.1 Alur Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia

SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia adalah salah satu wilayah di Kabupaten Aceh Selatan, Provinsi Aceh. Jumlah SD yang berada di Kec. Kota Bahagia adalah sebanyak 9 sekolah yang terdiri dari SD Negeri 1 Alurdua Mas dengan akreditasi C (cukup), SD Negeri 2 Alurdua Mas dengan akreditasi B (baik), SD Negeri Beutong dengan akreditasi B (baik), SD Negeri Bukit Gading dengan akreditasi B (baik), SD Negeri Gampong Rambong dengan akreditasi C (cukup), SD Negeri Seunobok Keuranji dengan akreditasi C (cukup), SD Negeri Ujong Gunong dengan akreditasi C (cukup), SD Negeri Seunobok Alur Buloh dengan akreditasi B (baik), dan SD Negeri Jambo Keupok dengan akreditasi B (baik).

Berdasarkan data sekolah SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia penelitian hanya dilakukan di delapan SD. Khusus SD Negeri Jambo Keupok tidak dilakukan penelitian karena peneliti sendiri pada saat ini menjabat sebagai kepala sekolah di SD Negeri Jambo Keupok. Penelitian telah dilakukan pada bulan Maret sampai Mei di SD Negeri 1 Alurdua Mas, SD Negeri 2 Alurdua Mas, SD Negeri Beutong, SD Negeri Bukit Gading, SD Negeri Gampong Rambong, SD Negeri Seunobok Keuranji, SD Negeri Ujong Gunong, SD Negeri Seunobok Alur Buloh.

4.1.2 Deskripsi Data

Setelah peneliti menemukan beberapa data yang berkaitan dengan penelitian ini, baik berupa observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menganalisis data yang ditemukan tersebut dengan menggunakan teori-teori yang ada untuk menjelaskannya tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Data yang disajikan dan dianalisis peneliti sesuai dengan fokus penelitian, yaitu peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan dan penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Segala informasi yang diterima peneliti disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu. menjelaskan kata dengan uraian, sehingga menjadi kalimat yang mudah dipahami, dalam hal ini materi yang disampaikan lebih tepat dan memberikan gambaran hasil penelitian yang jelas. Oleh karena itu, peneliti menguraikannya dalam dua bagian berdasarkan urutan permasalahan sebagai berikut:

4.1.3 Peran Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya

Manusia di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan

Informasi tentang peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan diperoleh dengan melakukan wawancara secara langsung dengan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pegawai sekolah yang bertanggung jawab

terhadap seluruh kegiatan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran fungsi akademik sekolah, tetapi juga terhadap kondisi dan situasi lingkungan sekolah serta hubungannya dengan masyarakat sekitar.

Kepala sekolah adalah pemimpin atau manajer sekolah, tanpa kepemimpinan kepala sekolah maka sekolah tidak akan berfungsi sesuai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekolah merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi lembaga pendidikan. Sekolah sebagai sebuah organisasi memang tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia yang sangat penting untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan disajikan berdasarkan indikator manajemen sesuai dengan format wawancara yang digunakan sebagai berikut:

4.1.3.1 Hasil Wawancara di SD Negeri 2 Alur Dua Mas

Hasil wawancara dengan Bapak Husaini, S.Pd selaku kepala SD Negeri 2 Alurdua Mas (terdapat pada lampiran 4), disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 2 Alurdua Mas

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Nomor 1	Perencanaan peningkatan kualitas SDM dengan mengikuti seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi guru dan staf administrasi
		Nomor 2	Melakukan open recrutmen tenaga pendidik
		Nomor 3	Iya, menyebarluaskan dengan cara membuat informasi melalui via whatsapp ataupun fb
		Nomor 4	Langkahnya yaitu dengan meningkatkan profesionalisme guru seperti memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, mengikuti atau mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru

			untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan
		Nomor 5	Menerima calon tenaga pengajar mempunyai keterampilan pedagogi yang baik
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Membuka lowongan kerja, melakukan pengecekan berkas administrasi calon guru, dan melakukan wawancara.
		Nomor 7	Tentu saja melakukan
		Nomor 8	Prosedur: 1. Menentukan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru. 2. Menetapkan tanggal pengiriman berkas lamaran 3. Menetapkan jadwal wawancara 4. Pengumuman kelulusan
		Nomor 9	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 10	Punya
		Nomor 11	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Membina dengan meningkatkan profesionalis guru dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengacar dan melakukan supervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan evaluasi kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Nomor 15	Baik, terkadang ada respon yang kurang baik.
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Nomor 17	Kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Nomor 18	Kompensasi sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan

	Nomor 21	Tentunya belum tercapai secara maksimal
--	----------	---

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4.1.3.2 Hasil Wawancara di SD Negeri Betung

Hasil wawancara dengan Ibu Safiah, S.Pd selaku kepala SD Negeri Betung (terdapat pada lampiran 5), disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Betung

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Nomor 1	Perencanaan peningkatan kualitas SDM disini kita melakukan sebuah kegiatan yang dapat diikuti oleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, misalkan seperti kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi SDM sekolah ini dan juga dapat menambah ilmu yang memang sebelumnya belum pernah didapatkan.
		Nomor 2	Melakukan open rekrutmen tenaga pengajar sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan
		Nomor 3	Tentu saja menyebarluaskan dengan cara membuat informasi melalui via whatsapp ataupun fb
		Nomor 4	Dengan mengikuti kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan.
		Nomor 5	Menerima calon tenaga pengajar yang sesuai keahlian dan memiliki keterampilan menggunakan komputer, untuk memudahkan menggunakan media pembelajaran
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Membuka lowongan kerja kebutuhan guru, mengecek berkas dan wawancara. Lalu pengumuman kelulusan di informasikan melalui telepon.
		Nomor 7	Melakukan seleksi
		Nomor 8	1. Menentukan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.

			2. Menetapkan tanggal pengirimian berkas lamaran 3. Perivikasi berkas 4. Menetapkan jadwal wawancara 5. Pengumuman kelulusan
		Nomor 9	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 10	Punya
		Nomor 11	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Membina dengan mengirim guru untu mengikuti seminar dan pelatihan.
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengacar dan melakukan suvervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Nomor 15	Baik
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Nomor 17	Kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 30.000 per jam.
		Nomor 18	Kompensasi sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Nomor 21	Sudah

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4.1.3.3 Hasil Wawancara di SD Negeri Buket Gading

Hasil wawancara dengan Bapak Syukri, S.Pd selaku kepala SD Negeri Bukit Gading pada hari Senin, 08 April 2024 (terdapat pada lampiran 6), disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Bukit Gading

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Nomor 1	Aktif mengikuti segala kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti megikuti seminar, whorksop dan pelatihan pengembangan kompetensi
		Nomor 2	Membuka lowongan pekerjaan
		Nomor 3	Dengan cara membuat informasi melalui

			selebaran dan melalui whatsapp
		Nomor 4	Langkahnya dengan melakukan pembinaan, pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan, pengiriman guru dalam kegiatan akademik berupa penataran, seminar, kelompok kerja guru (KKG)
		Nomor 5	Menerima calon tenaga pengajar yang sesuai keahlian dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Membuka lowongan kerja kebutuhan guru, melakukan perivikasi berkas administrasi calon guru, menetapkan tanggal seleksi dengan melakukan tes kemampuan tulis wawancara dan mictoteaching. Lalu pengumuman kelulusan di informasikan via telpon.
		Nomor 7	Melakukan seleksi
		Nomor 8	Menetapkan persyaratan untuk melamar dan menetapkan jadwal wawancara, pengumuman kelulusan.
		Nomor 9	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 10	Tidak ada
		Nomor 11	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Membina dengan mengirim guru untu mengikuti seminar dan pelatihan.
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengacar dan melakukan suvervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan evaluasi kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Nomor 15	Baik
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Nomor 17	Untuk gaji guru PNS itu langsung masuk ke rekening oleh pemerintah, dan untuk guru honorer di bayar Rp. 500.000 per bulan yang dibayarkan setiap awal bulan.
		Nomor 18	Guru honorer Kompensasi sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Nomor 21	Sudah

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4.1.3.4 Hasil Wawancara di SD Negeri Seunobok Alur Buloh

Hasil wawancara dengan Bapak Mardus, S.Pd selaku kepala SD Negeri Seunobok Alur Buloh pada hari Sabtu, 13 April 2024 (terdapat pada lampiran 7), disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Bukit Gading

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Perencanaan	Nomor 1	Jadi begini buk, dalam perencanaan peningkatan kualitas SDM disini kita melakukan sebuah kegiatan-kegiatan yang dapat diikuti oleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, misalkan seperti kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi SDM di SD Negeri Seunobok Alur Buloh ini dan juga dapat menambah ilmu yang memang sebelumnya belum pernah didapatkan.
		Nomor 2	Melakukan open recrutmen tenaga pengajar sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan
		Nomor 3	Iya, menyebarluaskan dengan cara membuat informasi melalui via whatsapp ataupun fb
		Nomor 4	Langkah nya yaitu: dengan meningkatkan kualitas guru dengan cara mengikuti lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. Di samping itu guru dapat memupuk perasaan sosial lebih mendalam terhadap peserta didik,

			sesama pendidik, dan karyawan maupun terhadap masyarakat.
		Nomor 5	Calon guru harus memiliki keterampilan mengajar yang baik
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Membuka lowongan kerja kebutuhan guru, melakukan perivikasi berkas administrasi calon guru, melakukan wawancara. Lalu pengumuman kelulusan di informasikan via telpon.
		Nomor 7	Menetapkan persyaratan untuk melamar dan menetapkan jadwal wawancara, pengumuman kelulusan.
		Nomor 8	Tahapan seleksi dalam perekrutan guru dan tenaga kependidikan mencakup: a. Seleksi adminstrasi. b. Wawancara
		Nomor 9	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 10	Punya
		Nomor 11	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Membina dengan mengirim guru untu mengikuti seminar dan pelatihan.
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengajar dan melakukan suvervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Nomor 15	Baik
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Nomor 17	Kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Nomor 18	Kompensasi sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Nomor 21	Tentunya sudah, tetapi harus terus berbenah untuk mendapat kualitas yang lebih baik

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4.1.3.5 Hasil Wawancara di SD Negeri 1 Alur Dua Mas

Hasil wawancara dengan Ibu Nurhamna, S.Ag selaku kepala SD Negeri 1 Alur Satu Mas yang dilaksanakan pada hari Rabu 03 April 2024 (terdapat pada lampiran 8), disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 1 Alur Dua Mas

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Perencanaan	Nomor 1	Perencanaan nya yaitu tetap aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar
		Nomor 2	Membuka lowongan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan
		Nomor 3	Hanya dalam lingkungan sekolah atau sekitar sekolah
		Nomor 4	Langkahnya dilakukan dengan cara melakukan pembinaan kepada guru untuk mengikuti PGG dan lulus sertifikasi
		Nomor 5	Harus mempunyai keterampilan mengajar yang baik
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Tentu membuka lowongan kerja kebutuhan guru dan mengecek Pendidikan harus S1 sesuai yang dibutuhkan.
		Nomor 7	Tentu saja melakukan
		Nomor 8	Prosedur nya pertama mengirim surat lamaran, mengecek berkas lamaran, dan pengumuman
		Nomor 9	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 10	Tidak ada
		Nomor 11	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Melakukan evaluasi setiap akhir semester
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Nomor 15	Baik
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan

4	Kompensasi	Nomor 17	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Nomor 18	Guru honor kompensasinya sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Nomor 21	Belum tercapai secara maksimal

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4.1.3.6 Hasil Wawancara di SD Negeri Gampong Rambong

Hasil wawancara dengan Bapak Yahya, S.Pd selaku kepala SD Negeri Gampong Rambong yang dilaksanakan pada hari Selasa, 09 April 2024 (terdapat pada lampiran 9), disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Gampong Rambong

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Perencanaan	Nomor 1	Melakukan arahan kepada guru dan staf administrasi untuk mengikuti seminar
		Nomor 2	Sebenarnya tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada putra daerah yang lulus kuliah, ada beberapa yang melamar ke SD Negeri Rambong. Jadi kebutuhan guru selalu terpenuhi
		Nomor 3	Tidak ada
		Nomor 4	Pendidikannya harus S1
		Nomor 5	Memotivasi guru untuk mengikuti PGG dan lulus sertifikasi
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Tidak ada pembukaan lowongan pekerjaan secara khusus, akan tetapi ketika ada putra daerah yang lulus kuliah, ada beberapa yang melamar ke SD Negeri Rambong. Jadi kebutuhan guru selalu terpenuhi
		Nomor 7	Tidak ada
		Nomor 8	Pada saat melamar membawa berkas seperti ijazah, fc KTP, KK, dan surat lamaran
		Nomor 9	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 10	Tidak ada

		Nomor 11	Kalau ada guru yang melamar harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Membina dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Nomor 15	Baik
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Nomor 17	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Nomor 18	Guru honor kompensasinya sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Nomor 21	Belum tercapai secara maksimal

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4.1.3.7 Hasil Wawancara di SD Negeri Seunobok Keuranji

Hasil wawancara dengan Bapak Mahdirus, S.Pd selaku kepala SD Negeri Seunobok Keuranji yang dilaksanakan pada hari Selasa, 16 April 2024 (terdapat pada lampiran 10), disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Seunobok Keuranji

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Perencanaan	Nomor 1	Melakukan rapat tiap awal semester untuk menyampaikan perencanaan peningkatan kualitas SDM dengan cara mengikuti berbagai pelatihan dan seminar
		Nomor 2	Tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima
		Nomor 3	Tidak ada

		Nomor 4	Memotivasi guru untuk mengikuti program profesi guru sebagai guru
		Nomor 5	Tentu saja mempunyai soft skill dalam bidang mengajar dan menyusun media pembelajaran
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima
		Nomor 7	Prosedur nya pertama mengirim surat lamaran, mengecek berkas lamaran, dan pengumuman
		Nomor 8	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 9	Tidak ada
		Nomor 10	Prosedur nya pertama mengirim surat lamaran, mengecek berkas lamaran, dan pengumuman
		Nomor 11	Kalua ada guru yang melamar harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Membina dengan mengirim guru untu mengikuti seminar dan pelatihan.
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan suvervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Nomor 15	Baik
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Nomor 17	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Nomor 18	Guru honor kompensasinya sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Nomor 21	Belum tercapai secara maksimal

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4.1.3.8 Hasil Wawancara di SD Negeri Ujong Gunung

Hasil wawancara dengan Bapak Bakri, S.Pd selaku kepala SD Negeri Ujong Gunung yang dilaksanakan pada hari Selasa, 22 April 2024 (terdapat pada lampiran 11), disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Ujong Gunung

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Perencanaan	Nomor 1	Melakukan rapat tiap awal semester untuk menyampaikan perencanaan peningkatan kualitas SDM dengan cara mengikuti berbagai pelatihan dan seminar
		Nomor 2	Tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima
		Nomor 3	Tidak ada
		Nomor 4	Pendidikannya harus S1
		Nomor 5	Mengikuti program profesi guru sebagai guru dan seminar lainnya
2	Seleksi dan rekrutmen	Nomor 6	Tidak ada pembukaan lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima
		Nomor 7	Tidak melakukan seleksi, dalam artian bahwa jika guru yang melamar tidak sesuai dengan ijazah yang dibutuhkan ketika ia melamar, maka tidak akan diterima.
		Nomor 8	mengirim surat lamaran, wawancara, dan pengumuman
		Nomor 9	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Nomor 10	Tidak ada
		Nomor 11	Kalua ada guru yang melamar harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Nomor 12	Membina dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.
		Nomor 13	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Nomor 14	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik

		Nomor 15	Baik
		Nomor 16	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Nomor 17	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Nomor 18	Guru honor kompensasinya sama aja
		Nomor 19	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Nomor 20	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Nomor 21	Belum tercapai secara maksimal

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan kepala sekolah di lingkungan SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan, ditemukan bahwa semua sekolah sudah menerapkan manajemen SDM, akan tetapi masih ada sekolah belum secara keseluruhan menerapkan sistem manajemen SDM dengan baik. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa 4 sekolah sudah memiliki sistem manajemen SDM yang sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari kepala sekolah sudah memenuhi perannya sebagai pembuat perencanaan, melakukan system seleksi dan rekrutmen, pembinaan dan penilaian kinerja guru, serta memberikan kompensasi kepada guru maupun staf pengajar.

4.1.4 Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Efektif terhadap Peningkatan Mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu mengetahui efektivitas manajemen SDM terhadap peningkatan mutu di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan data mutu pendidikan dan data manajemen

SDM. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 20. Hasil uji normalitas dan homogenitas (terdapat pada lampiran 14) disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Analisis Uji Normalitas dan Homogenitas

Variabel	p value (sig)	α	Kesimpulan
Manajemen SDM	0,200	0,05	Data berdistribusi normal
Mutu Sekolah	0,200	0,05	Data berdistribusi normal
	0,191	0,05	Data berdistribusi homogen

Sumber: Hasil penelitian (2024)

Tabel 4.9 menunjukkan uji Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi atau probabilitas yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan seluruh data terdistribusi normal dan homogen. Berdasarkan hasil uji prasyarat maka dilanjutkan dengan independent sample t-test.

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa uji signifikansi yaitu, jika nilai signifikansi (Sig) $< \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan jika nilai signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Hasil pengujian analisis independent sample t-test (terdapat pada lampiran 15) disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Analisis Uji Independent Sample t-test

p value (sig)	α	Kesimpulan
0,001	0,05	Penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan

Sumber: Hasil penelitian (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai p value (sig) lebih kecil dari α , $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia efektif terhadap peningkatan mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Sejalan dengan pendapat Arief (2021) implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah cukup memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah. Dampak positif tersebut disebabkan beberapa faktor dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Keduren Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo sudah memadai (Suminiati, 2019). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Taruna Wiyatamandala secara umum telah dilaksanakan meskipun belum sepenuhnya tercapai apa yang dihadapkan (Diva dan Astuti 2022).

Peran manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam peningkatan mutu Pendidikan (Devi dkk., 2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah cukup memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah. Dampak positif tersebut disebabkan beberapa factor dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Meskipun demikian, juga terdapat beberapa factor penghambat namun semua itu bisa diselesaikan (Arief, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan pelatihan adalah komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan menganalisis kebutuhan, pemetaan jabatan, dan rekrutmen yang tepat, sekolah dapat menghadirkan tenaga pendidik yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan berperan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, yang pada gilirannya mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Dengan tindakan ini,

sekolah dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka sesuai dengan tuntutan zaman, dan akhirnya, meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Taufiq dan Abdullah 2023).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah terkait dengan perencanaan SDM dan peningkatan SDM diperoleh bahwa semua kepala sekolah di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan sudah melakukan perencanaan peningkatan kualitas SDM, ada kepala sekolah yang meningkatkan kualitas SDM bisa diikuti dengan mengikuti pelatihan dan seminar.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting ketika merencanakan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan sekolah. Hal ini bertujuan untuk memastikan kinerja guru meningkat dan dapat beradaptasi seiring berjalannya waktu. Sumber daya manusia pada lembaga seperti di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia sangat memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik untuk meningkatkan kinerja atau etos kerja agar apa yang diharapkan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah hal yang paling penting dan *urgen* dalam upaya menciptakan atau mewujudkan sumber daya manusia dan pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sekolah agar seluruh tenaga, terutama guru dan tenaga administrasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian cita-cita sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah (Abrori & Muali, 2020).

Tugas manajemen kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru, pelaksanaan tugas manajemen kepala sekolah dengan pendekatan organisasi pendidikan dilaksanakan kepala sekolah melaksanakan langkah-langkah manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, tetapi dalam arti tugas manajemen. Belum optimalnya, dalam pelaksanaan pendekatan manajemen pendidikan, dalam pelaksanaan tugas manajemen direktur, direktur sebagai pemimpin melaksanakan seluruh tahapan administrasi dalam pengelolaan pendidikan untuk meningkatkan efektifitas kerja guru (Zhahira, 2022).

Peran kepala sekolah dalam perencanaan program dimulai dengan perencanaan kebutuhan staf yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, perencanaan kebijakan berupa program kepala sekolah dan kurikulum yang dilaksanakan di sekolah. Dalam perencanaan ini, kepala sekolah selalu melibatkan guru, PKS dan dewan sekolah (Handayani dkk. 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah terkait dengan kebutuhan tenaga pengajar dapat diperoleh bahwa masih ada kepala sekolah yang tidak melakukan open rekrutmen ketika butuh guru. Sistem rekrutmen dapat menghasilkan *outcome* berupa guru yang berprestasi maupun guru yang memiliki kualitas pendidik yang baik. Prosedur atau tahap awal dari proses rekrutmen ialah seleksi pada tahap lamaran, lalu tahap yang kedua adalah tes. Tes yang dilakukan berupa tes tertulis dan non-tertulis. Tes tertulis berupa penulisan RPP lalu untuk non-tertulis nya adalah tes *microteaching* (Mengajar). Selanjutnya adalah tahap orientasi. Tahap orientasi adalah tahap pengenalan untuk guru baru agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekolah. Selanjutnya yang

menentukan diterimanya calon tenaga pendidik yang telah lolos tahap rekrutmen ialah kepala sekolah (Aliyyah dkk., 2017).

Sistem rekrutmen yang baik adalah dengan prosedur yang telah dirancang sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik (Guru), dari mulai registrasi pelamar, seleksi pelamar, dan yang terakhir pengumuman calon tenaga pendidik (guru) sudah sesuai (Agia & Sudrajat 2023). Dengan adanya system rekrutmen akan menghasilkan peningkatan kualitas tenaga pendidik, sehingga menghasilkan sebuah lembaga pendidikan yang berdaya saing tinggi, beg itu pula melahirkan lulusan-lulusan yang berkompeten sesuai standar yang diinginkan (Nazil, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat diperoleh pada dalam merencanakan tenaga pengajar harus menerima calon tenaga pengajar mempunyai keterampilan pedagogi keterampilan mengajar yang baik dan mampu menyusun media pembelajaran agar kualitas pembelajaran menjadi lebih baik. Kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran (Rosni, 2021).

Hasil wawancara dengan kepala sekolah pada pertanyaan “apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?”. Secara garis besar kepala sekolah memiliki syarat umum yaitu berpendidikan S1. Syarat-syarat yang guru harus penuhi untuk menjadi guru professional berdasarkan UUGD diantaranya yaitu memiliki ijazah S1, memiliki berbagai kompetensi, memiliki sertifikat pendidik, serta memiliki peluang dan kemampuan mewujudkan tujuan Pendidikan nasional (Darmawan, 2020).

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan diberi kompensasi yang pantas, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari profesinya, sehingga guru bisa lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya, yang akhirnya bisa meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain oleh kompensasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggungjawabnya yang bagus terhadap tugas-tugasnya, sehingga akan meningkatkan kinerja guru tersebut (Suherman, 2021).

Kompensasi finansial yang diberikan kepada guru akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Kompensasi finansial yang diberikan pemerintah kepada guru saat ini sudah dapat dikatakan cukup baik. Dimana dalam hal ini pemerintah menentukan tingkat gaji guru dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal yang memungkinkan guru bekerja dengan penuh motivasi. Karena terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan seorang guru dan keluarganya akan mempengaruhi motivasi kerja guru dan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh juga terhadap kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik di sekolah (Syamra & Yesmira, 2016).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/sekolah. Dari definisi ini menunjukkan bahwa suatu manajemen sumber daya manusia perlu diterapkan di lembaga sekolah, untuk meningkatkan

kualitas sekolah. Peran kepala perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui kegiatan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi, melalui evaluasi tahunan yang dilakukan setahun sekali. Perencanaan peningkatan kualitas SDM dengan mengikuti seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi guru dan staf administrasi. Menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar nantinya akan direkrut. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah. Faktor perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah jumlah tenaga kerja telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan pensiun, mutasi dan sebagainya.

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan oleh organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Pada saat kekurangan guru, maka dilakukan open rekrutmen.

Penilaian kepala sekolah terhadap kinerja para guru meliputi penilaian pelaksanaan proses KBM berupa supervisi (kunjungan kelas), penilaian pelaksanaan satu semester sekali. Pembinaan dengan meningkatkan profesionalis guru dilakukan dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.

Kompensasi diberikan manajemen sekolah melalui beberapa tahapan: manajemen sekolah memberikan ungkapan penghargaan terima kasih kepada guru atau pegawai terkait dengan tugas yang telah dilakukan, memberikan kesejahteraan dalam bentuk finansial dengan memperhatikan sebelumnya jabatan/tugas dan penilaian kinerja, penempatan yakni pemberian tugas-tugas baru bagi anggota yang telah mampu menunjukkan kinerja yang baik selama melakukan tugas. Kompensasi ini sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.

Temuan dalam perencanaan sumber daya manusia tidak dilakukan secara terinci, untuk memenuhi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan kepala sekolah melakukannya dengan cara menerima guru, jika kebetulan guru satu mata pelajaran kosong. Maka dari itu tidak pernah dilakukan open rekrutmen secara terbuka. Beradsarkan hal tersebut kepala sekolah perlu menyurun perencanaan SDM supa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang tentunya mendukung mutu sekolah.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia juga epektif terhadap peningkatan mutu Pendidikan dengan peroleh akreditasi B (baik). Sejalan dengan pendapat Tahir (2017) implementasi Manajemen SDM dalam peningkatan mutu merupakan sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih

efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah menjadi peran terpenting dalam pengelolaan SDM. Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi syara kualitatif yang dituntut pekerjaan itu misaln ya kemampuan, kecakapan, ketrampilan, sikap, dan perilaku (Rahmatullah, 2021). Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah (Chotimah & Nisa 2019).

Manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Fokus pada seleksi guru yang cermat, pengaturan tugas yang efisien, pelatihan yang berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang tepat menjadi langkah kunci dalam proses ini. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dan tenaga pendidik di untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan mengembangkan strategi yang bertujuan pada peningkatan kualitas pembelajaran. Pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pengembangan tenaga pendidik merupakan salah satu poin penting dalam memastikan sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Agus dkk., 2023).

Implementasi Manajemen SDM dalam peningkatan mutu merupakan sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui

perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan (Tahir, 2017).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan”. Dapat disimpulkan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada satu saja dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh orang yang ditunjuk.

1. Peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen SDM sudah efektif dan kepala sekolah berperan sebagai penyusun perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, melakukan seleksi dan rekrutmen, pembinaan dan penilaian kinerja guru, dan kompensasi.
2. Penerapan manajemen SDM efektif dapat membantu sekolah dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

5.2 Saran

Berdasarkan paparan kesimpulan diatas, maka penulis menuliskan beberapa saran, semoga bermanfaat untuk perbaikan di masa yang akan datang, khususnya untuk peran manajer dan mutu layanan sekolah, sebagai berikut:

1. Kepala sekolah agar selalu mendukung dan berani untuk berinovasi untuk meningkatkan kualitas sekolah khususnya dalam peningkatan potensi guru dan

staf, serta memenuhi sarana prasarana untuk menunjang peningkatan mutu layanan.

2. Guru dan staff lebih mengoptimalkan strategi program yang sudah berjalan, dan sebaiknya ada penambahan pegawai atau mengajukan sistem yang mempermudah pekerjaan agar pelayanan lebih mudah dan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori M & Muali C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.33650/jumpa.v1i2.1200>
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). 01(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>
- Agus, A. H., Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Educatio*, 9(4), 143 — 170. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i4.6233>
- Ahmad. T. (2011). *Metode Penelitian Praktis*. Teras.
- Aliyyah, L. & L. (2017). Pengelolaan tenaga pendidik pada sekolah dasar the management of teachers at elementary schools. 4(2), 75–86. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1241>
- Arbangi. (2018). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128. <https://shorturl.at/5qaRd>
- Darmawan, C. (2020). Implementasi Kebijakan Profesi Guru Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dalam Perspektif Hukum Pendidikan. *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum*, 19(2), 61–68. <https://doi.org/10.32816/paramarta.v19i2.86>
- Depdikbud. (2007). *Garis-garis Besar Pengajaran*. Balai Pustaka.
- Devi Sartika et al. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *Dirasah*, 6(2), 488–494. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.862>
- Diva, M., & Astuti, A. D. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 78–84. <https://doi.org/10.55904/nautical.v1i2.136>
- Fatah, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pustaka Rizki Putra.

- Hamriani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alauddin University Press.
- Handayani, T., Rasyid, A. A., Yogyakarta, U. N., Handayani, T., Rasyid, A. A., & Yogyakarta, U. N. (2018). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut Yogi. 3(2), 119–120. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/6276/6343>
- Hidayat Sutisna, S., Rozak, A., & Renanda Saputra, W. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6895–6902. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718>
- Indriyani, N., & Gistituati, Nurhizrah, H. (2023). Peran Manajemen Sdm Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 4(2), 167–177. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.8062>
- Iqbal, M., Sumarni, Z., Yani Harahap, N. I., & Hadi, A. (2023). The Role of Human Resources in Improving School Quality. *GIC Proceeding*, 1, 58–65. <https://doi.org/10.30983/gic.v1i1.144>
- Iswanto, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- John Creswell. (2015). *Riset Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif*, Edisi Kelima. Pustaka Belajar.
- Juliantoro, M. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6895–6902. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718>
- Moelong Lexy. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakary.
- Muhammad F.dan Sulistyorini. (2012). *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik (Praktik & Teoritik)*. Tesis.
- Nazil, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>
- Pusvitasari, R. (2021). Human Resources Management in Improving the Quality of Education. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 125–135. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2549>
- Qutni, D., Kristiawan, M., & Fitriani, Y. (2021). Human Resource Management in Improving The Quality of Education. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 354–366. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.132>

- Rahmatullah, W. H. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolahdi SMPN 2 Parepare. 143al-Ishlah Jurnal Pendidikan Islam, 19(2), 2021. <https://doi.org/10.35905/alishlah.v19i2.2025>
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 7(2), 113. <https://doi.org/10.29210/1202121176>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. IKAPI.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. Journal of Management and Business Review, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Suminiati, R. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah Dasar Pendahuluan. Jurnal MMP (Media Manajemen Pendidikan), 2(1), 101–113. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.4069>
- Syamra & Yesmira. (2016). Issn : 2302 – 1590 e-issn: 2460 – 190x. 4(2).
- Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. Inspiratif Pendidikan, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>
- Taufiq, S., & Abdullah. (2023). Global Education Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 1(4), 512–527. <https://doi.org/10.59525/gej.v1i3.272>
- Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Journal of Educational Research, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>



**KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
NOMOR: 3334/I31013/F1/SK/X/2023**

Tentang

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING PROPOSAL TESIS

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka melaksanakan Kurikulum pada Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena, maka dipandang perlu untuk mengangkat Dosen Pembimbing Tesis Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan Program Magister Semester Ganjil T.A 2022/2023.
- b. Bahwa untuk keperluan tersebut perlu ditunjuk Dosen Pembimbing Tesis dan ditetapkan dengan surat keputusan.
- Mengingat** : a. Undang – undang Nomor 12 Tentang Perguruan Tinggi.
- b. Permendikbud No.49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- c. Surat Edaran Dikti No. 298/D/T/1986, tanggal 10 Februari 1986 tentang proses dan bimbingan Skripsi/Karya Tulisan Akhir Mahasiswa.
- d. Rapat standar bimbingan Tesis Universitas Bina Bangsa Getsempena Tanggal 19 April 2022.
- e. Buku Pedoman Penulisan Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan pada Universitas Bina Bangsa Getsempena tahun 2022.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara/i :
- Dr. Rita Novita, M.Pd** Sebagai Pembimbing I
- Dr. Drs. Musdiani, M.Pd** Sebagai Pembimbing II

Untuk membimbing tesis mahasiswa

Nama/NIM : **Dian Erlita / 22116051**

Program Studi : **S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)**

Judul Tesis : **Peran Manajemen Sdm Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Negeri Bukit Gading Kab: Aceh Selatan**

- Kedua** : Dengan Ketentuan:
1. Bimbingan harus dilaksanakan dengan continue dan penuh rasa tanggung jawab dan harus sudah selesai selambat-lambatnya 6 Bulan terhitung sejak Surat Keputusan ini dikeluarkan.
 2. Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.
 3. Surat Keputusan ini akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, jika dalam penetapan ini terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : Selasa, 10 Oktober 2023

Plt. Dekan FKIP

FKIP UBBG
Dr. Rita Novita, M.Pd

NIDN: 0101118701

Nomor : 062/131013/F1/PN/III/2024
Lampiran : -
Hal : *Izin Melaksanakan Penelitian Tesis*

Kepada Yth,
Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Selatan

Di_
Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar sudi kiranya memberi izin kepada yang namanya tersebut di bawah ini :

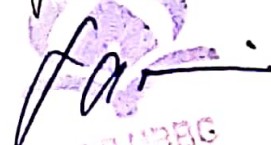
Nama : Dian Erlita
NIM : 22116051
Program Studi : S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)

Untuk mengumpulkan data-data di *Seluruh SD Negeri di Gugus 6 Kecamatan kota Bahagia* dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

“Peran Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan”.

Atas pemberian izin dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 Maret 2024
Dekan FKIP,



Dr. Syarifuni, M.Pd
NIDN: 012868203



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Cut Nyak Dhien No. 14/14a, Telp/Fax (0656) 322124, Email : disdikbud.asel@gmail.com.

TAPAKTUAN

Kode Pos : 23711

Nomor : 423.4/265 / 2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Tapaktuan, 03 April 2024

Kepada Yth,
Kepala Sekolah SD dalam Kec. Kota Bahagia
Kabupaten Aceh Selatan
di-

Tempat

Sesuai dengan Surat Universitas Bina Bangsa Getsempena Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Banda Aceh Tanggal 28 Maret 2024, Nomor : 062/131013/F1/PN/III/2024 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian Tesis.

Pada prinsipnya Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Selatan memberikan izin kepada :

Nama : DIAN ERLITA
NIM : 22116051
Jurusan/Program Studi : S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)

Untuk Melakukan Penelitian di seluruh Sekolah Dasar di gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia untuk penyusunan Tesis dengan Judul : "PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAANMANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD NEGERI GUGUS 6 KECAMATAN KOTA BAHAGIA ACEH SELATAN", dengan ketentuan data yang diambil hanya sebatas pembuatan karya Tulis / Working Paper (Penelitian) untuk penyelesaian Study pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Banda Aceh.

Demikian surat izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN ACEH SELATAN



AKMAL AH, S.Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19660604 198702 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI UJONG GUNONG

Jln. T. Raja Angkasah Kec. Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23773.

Nomor : 421/41/2024
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : 062/131013/PN/III/2024 tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri Ujong Gunong Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini :

Nama : **DIAN ERLITA**
NIM : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ujong Gunong, April 2024

Kepala SDN Ujong Gunong



NIP.196612011994011001



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 1 ALUR DUA MAS

Jln. T. Raja Angkasah Kec.Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23773.

Nomor : 421/46/2024
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

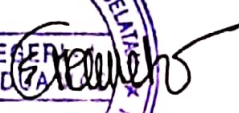
Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : 062/131013/PN/III/2024 tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri 1 Alur Dua Mas Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini :

Nama : **DIAN ERLITA**
NIM : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ujong Tanoh, April 2024
Kepala SDN 1 Alur Dua Mas

NURHAMNA, S.Ag.
NIP:19671016 200604 2 001





PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 2 ALUR DUA MAS

Jln. T. Raja Angkasah Kec. Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23773.

Nomor : 420/40/2024
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : 062/131013/PN/III/2024 tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri 2 Alur Dua Mas Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini :

Nama : DIAN ERLITA
N I M : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


Alur Dua Mas, April 2024
Kepala SDN 2 Alur Dua Mas

JASMAN, S.Pd.
NIP.1661231 198801 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI SEUNEUBOK ALUR BULOH

Kec. Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23773.

Nomor : 421/39/2021
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : 062/131013/PN/III/2024 tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri Seuneubok Alur Buloh Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini:

Nama : DIAN ERLITA
N I M : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Seuneubok Alur Buloh, April 2024

Kepala SDN Seuneubok Alur Buloh


MARDUS, S.Pd.

NIP.19690319 200801 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI GAMPONG RAMBONG

Jln. T. Raja Angkasah Kec. Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23773.

Nomor : 421/46/2024
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : 062/131013/PN/III/2024 tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri Gampong Rambong Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini:

Nama : DIAN ERLITA
NIM : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rambong, April 2024
Kepala SD Negeri Gampong Rambong

YAHYA, S.Pd.
NIP.19671231 200504 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI SEUNEUBOK KEURANJI

Jln. Desa seuneubok Keuranji Kec. Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23773.

Nomor : 421/43/2024
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

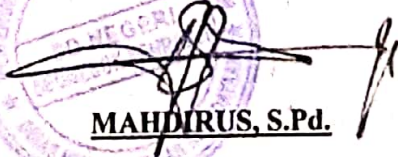
Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : 062/131013/PN/III/2024 tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri Seuneubok Keuranji Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini:

Nama : **DIAN ERLITA**
NIM : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Seuneubok Keuranji, April 2024

Kepala SDN Seuneubok Keuranji


MAHDIRUS, S.Pd.

NIP.19661231 198801 1 012



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI BEUTONG

Jln. T. Raja Angkasah Kec.Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23773.

Nomor : 411/37/2024
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

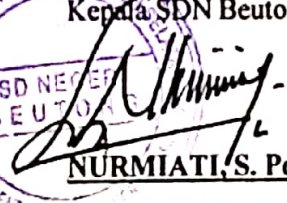
Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : 062/131013/PN/III/2024 tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri Beutong Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini :

Nama : **DIAN ERLITA**
NIM : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Beutong, April 2024
Kepala SDN Beutong

NURMIATI, S. Pd.
NIP.19780619 200604 2 008



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI BUKIT GADENG**

Jln. T. Raja Angkasah Kec. Kota Bahagia Kab. Aceh Selatan 23778.

Nomor : **421/42/2024**
Lamp : -
Hal : Balasan izin Penelitian

Kepada YTH.
Ketua Prodi PMP
Di -
Banda Aceh

Dengan hormat.

Sesuai dengan surat dari kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Selatan Nomor : tentang Permohonan izin Penelitian. Dengan ini Kepala SD Negeri Bukit Gadeng Kec. Kota Bahagia menerima Permohonan Penelitian tersebut, oleh yang namanya tertera dibawah ini :

Nama : **DIAN ERLITA**
NIM : 22116051
Program Studi : Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan.

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukit Gadeng, April 2024
Kepala SDN Bukit Gadeng

SYUKRI. S. Pd
NIP. 19830108 200904 1 005



Lampiran 3. Lembar Wawancara Kepala Sekolah

INSTRUMEN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

Nama Kepala Sekolah : Husaini, S.Pd
Hari/Tanggal :
Sekolah : SD Negeri 2 Alurduamas

1. Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
2. Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?
3. Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?
4. Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?
5. Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?
6. Bagaimanakah sistem seleksi dan rekrutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?
7. Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?
8. Bagaimana prosedur seleksi tenaga pengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?
9. Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?
10. Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?
11. Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?
12. Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?
13. Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?
14. Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?
15. Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?
16. Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?
17. Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?
18. Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?
19. Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?

20. Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?
21. Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?

LEMBAR WAWANCARA GURU/STAF ADMINISTRASI

Nama Guru/Administrasi : Syarifah Taslimani, S.Pd
Anas
Sekolah : SD Negeri 2 Alurduamas
Hari/Tanggal :

1. Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?
2. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?
3. Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?
4. Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?
5. Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?
6. Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?
7. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?
8. Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?
9. Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?
10. Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?

ANGKET UNTUK GURU/STAF ADMINISTRASI

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN MUTU SD NEGERI GUGUS 6 KOTA BAHAGIA ACEH SELATAN

A. Identitas

Nama Guru/Administrasi : Khoiruddin, S.Pd
Mardus, S.Pd

Sekolah : SD Negeri 1 Alurduamas
Hari/Tanggal :

B. Petunjuk:

1. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi identitas dengan lengkap, kami menjamin rahasia identitas bapak/ibu
2. Bapak ibu dimohon memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan atau fakta yang telah terjadi pada bapak/ibu. Adapun pilihannya sebagai berikut:

SS : sangat setuju (Skor 5)
S : Setuju (Skor 4)
RG : Ragu-ragu (Skor 3)
TS : Tidak setuju (Skor 2)
STS : Sangat tidak setuju (Skor 1)

C. Kuisisioner Mutu Sekolah

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan jawaban				
			SS	S	RG	TS	STS
1	Sarana dan Prasarana	Sekolah menyediakan sara yang menunjang jalannya proses administrasi dan pembelajaran					
		Menyediakan sarana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai alat untuk proses administrasi dan proses pembelajaran					
		Sarana yang disediakan sekolah sangat tidak menunjang proses administrasi dan pembelajaran					
		Sekolah selalu mengidentifikasi dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan internal dari segi sarana dan prasarana					
2	Pelayanan	Pihak sekolah memberikan kebebasan					

		kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk melakukan kegiatan sepanjang hal tersebut dapat dipertanggungjawabkan					
		Pihak sekolah tidak mampu memberikan pelayanan secara individu					
		Sekolah tidak memberikan pelayanan yang memuaskan untuk memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan					
		Pelayanan yang diberikan sekolah sesuai dengan harapan pelanggan internal					
3	Kinerja	Tenaga pendidik dan kependidikan dapat menyediakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
		Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas					
		Tenaga pendidik dan kependidikan selalu merencanakan kegiatan administrasi dan pembelajaran					
		Sekolah selalu melakukan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas kerja pendidik dan kependidikan					

D. Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan jawaban				
			SS	S	RG	TS	STS
1	Perencanaan	Kepala sekolah mengadakan perencanaan pengadaan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan sekolah					
		Kepala sekolah mengadakan perencanaan promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi yang dicapai oleh tenaga pendidik dan kependidikan					
		Kepala sekolah tidak melakukan perencanaan SDM sesuai visi-misi sekolah					
		Untuk mengembangkan SDM kepala sekolah melakukan perencanaan untuk memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkan kependidikan ke jejang lebih tinggi					
2	Seleksi dan	Rekrutmen tenaga pendidik diadakan					

	rekrutmen	sesuai dengan kebutuhan sekolah					
		Kepala sekolah menyetujui metode-metode rekrutmen kepada tenaga pendidik dan kependidikan					
		Kepala sekolah melakukan rekrutmen kepada tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan mengisi jabatan-jabatan kosong					
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan					
		Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap tenaga pendidik dan kependidikan					
4	Kompensasi	Memiliki kebijakan kompensasi tenaga pendidik dan kependidikan					
		Pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama					
		Pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
5	Evaluasi	Kepala sekolah melakukan evaluasi pelatihan untuk mengetahui tingkat keberhasilan tenaga pendidik dan kependidikan					
		Kepala sekolah tidak melakukan evaluasi terhadap bahan ajar yang digunakan tenaga pendidik dan kependidikan					
		Kepala sekolah mengevaluasi kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan					
		Kepala sekolah mengevaluasi perencanaan program di akhir tahun					

Lampiran 6. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 2 Alur Dua Mas

HASIL WAWANCARA

Nama : Husaini, S.Pd
 Jabatan : Kepala sekolah
 Tempat Obervasi : SD Negeri 2 Alur Dua Mas
 Hari/Tanggal : 04 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri 2 Alur Dua Mas
 Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Perencanaan peningkatan kualitas SDM dengan mengikuti seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi guru dan staf administrasi
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Melakukan open recrutmen tenaga pendidik
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Iya, menyebarluaskan dengan cara membuat informasi melalui via whatsapp ataupun fb
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Langkahnya yaitu dengan meningkatkan profesionalisme guru seperti memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, mengikuti atau mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program

			pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?	Menerima calon tenaga pengajar mempunyai keterampilan pedagogi yang baik
2	Seleksi dan rekrutmen	Bagaimanakah sistem seleksi dan rekrutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Membuka lowongan kerja, melakukan pengecekan berkas administrasi calon guru, dan melakukan wawancara.
		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Tentu saja melakukan
		Bagaimana prosedur seleksi tenaga pengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?	Prosedur: 1. Menentukan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru. 2. Menetapkan tanggal pengiriman berkas lamaran 3. Menetapkan jadwal wawancara 4. Pengumuman kelulusan
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Punya
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Membina dengan meningkatkan profesionalis guru dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.

		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengacar dan melakukan supervisi kelas
		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan evaluasi kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Baik, terkadang ada respon yang kurang baik.
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?	Kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	Kompensasi sama aja
		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Tentunya belum tercapai secara maksimal

HASIL WAWANCARA

Nama : Anas, S.Pd
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal : 04 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri 2 Alur Dua Mas
 Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Pelaksanaannya berjalan lancar sesuai rencana yang diharapkan dan para guru juga sangat memperhatikan, mengikuti setiap rangkaian program
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengkordinasi guru atau tenaga kependidikan yang belum atau sudah mengikuti pengembangan diri, agar pengembangan diri SDM adil secara merata
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat pelatihan atau dibuktikan dengan kegiatan
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Hal yang paling utama adalah terkait dengan individu, yaitu kesadaran diri dari guru atau tenaga kependidikan masih rendah untuk mengikikuti berbagai kegiatan pengembangan SDM dan masih terjadinya mengulur waktu
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Faktor yang sering dialami adalah dana yang dibutuhkan untuk mengikuti berbagai pelatihan masih kurang, jadi jalan pintas nya dalah mengikuti pelatihan atau seminar yang masih terjangkau
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi	Tentu saja kepala sekolah memotivasi dalam bentuk moril dan material

	bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

Lampiran 7. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Betung

HASIL WAWANCARA

Nama : Safiah, S.Pd
 Jabatan : Kepala sekolah
 Tempat Obervasi : SD Negeri Beutong
 Hari/Tanggal : 16 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri Beutong
 Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Perencanaan peningkatan kualitas SDM disini kita melakukan sebuah kegiatan yang dapat diikuti oleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, misalkan seperti kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi SDM sekolah ini dan juga dapat menambah ilmu yang memang sebelumnya belum pernah didapatkan.
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Melakukan open recrutmen tenaga pengajar sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Tentu saja menyebarluaskan dengan cara membuat informasi melalui via whatsapp ataupun fb
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Dengan mengikuti kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan

			yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan.
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?	Menerima calon tenaga pengajar yang sesuai keahlian dan memiliki keterampilan menggunakan komputer, untuk memudahkan menggunakan media pembelajaran
2	Seleksi dan rekrutmen	Bagaimanakah sistem seleksi dan rerutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Membuka lowongan kerja kebutuhan guru, mengecek berkas dan wawancara. Lalu pengumuman kelulusan di informasikan melalui telepon.
		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Melakukan seleksi
		Bagaimana prosedur sleksi tenag apengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?	1. Menentukan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru. 2. Menetapkan tanggal pengiriman berkas lamaran 3. Perivikasi berkas 4. Menetapkan jadwal wawancara 5. Pengumuman kelulusan
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Punya
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenag apengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Membina dengan mengirim guru untu mengikuti seminar dan pelatihan.
		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengacar dan melakukan suvervisi kelas

		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Baik
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?	Kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 30.000 per jam.
		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	Kompensasi sama aja
		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Sudah

HASIL WAWANCARA

Nama : Nurmiati S.Pd
Jabatan : Guru
Hari/Tanggal : 16 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Beutong
Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Pelaksanaannya berjalan lancar sesuai rencana yang diharapkan dan para guru juga sangat memperhatikan, mengikuti setiap rangkaian program
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengkordinasi guru atau tenaga kependidikan yang belum atau sudah mengikuti pengembangan diri, agar pengembangan diri SDM adil secara merata
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat pelatihan atau dibuktikan dengan kegiatan
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ya paling utama individu, yaitu kesadaran diri dari guru masih rendah, masih terjadinya mengulur waktu

8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Cara mengatasinya dengan kembali meluruskan niat dan memberi motivasi kepada peserta
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Tentu saja kepala sekolah memotivasi dalam bentuk moril dan material
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu pendidikan

HASIL WAWANCARA

Nama : Nila Saudah S.Pd
 Jabatan : Administrasi
 Hari/Tanggal : 16 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri Beutong
 Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Pertanyaan	Jawaba
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Pernah
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Dikelompokkan berdasarkan kebutuhan kompetensi yang paling penting
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Belum sesuai harapan, terkadang harus lebih
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar walaupun terkadang setelah mengikuti seminar tidak ada sertifikatnya
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Kemauan dan kesadaran diri SDM akan pentingnya pendidikan untuk menciptakan masyarakat yang kritis dan
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Faktor yang sering dialami adalah kekurangan, jadi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sering terkendala
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril pasti dan secara material kadang kalau ada dana.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Terciptanya murid-murid yang menjadi suri tauladan yang baik serta kelak akan berguna untuk negara.

Lampiran 8. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Bukit Gading

HASIL WAWANCARA

Nama : Syukri, S.Pd
Jabatan : Kepala sekolah
Tempat Obervasi : SD Negeri Bukit Gading
Hari/Tanggal : 08 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Bukit Gading
Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Aktif mengikuti segala kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti megikuti seminar, whorksop dan pelatihan pengembangan kompetensi
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Membuka lowongan pekerjaan
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Dengan cara membuat informasi melalui selebaran dan melalui whatsapp
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Langkahnya dengan melakukan pembinaan, pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan, pengiriman guru dalam kegiatan akademik berupa penataran, seminar, kelompok kerja guru (KKG)
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?	Menerima calon tenaga pengajar yang sesuai keahlian dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya
2	Seleksi dan rekrutmen	Bagaimanakah pola seleksi dan rerutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Membuka lowongan kerja kebutuhan guru, melakukan perivikasi berkas administrasi calon guru, menetapkan tanggal seleksi dengan melakukan tes kemampuan tulis wawancara dan mictoteaching. Lalu pengumuman

			kelulusan di informasikan via telpon.
		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Melakukan seleksi
		Bagaimana prosedur seleksi tenaga pengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?	Menetapkan persyaratan untuk melamar dan menetapkan jadwal wawancara, pengumuman kelulusan.
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Tidak ada
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Membina dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.
		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan evaluasi kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Baik
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?	Untuk gaji guru PNS itu langsung masuk ke rekening oleh pemerintah, dan untuk guru honorer di bayar Rp. 500.000 per bulan yang dibayarkan setiap awal bulan.

		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	Guru honorer Kompensasi sama aja
		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Sudah

HASIL WAWANCARA

Nama : Marliza, S.Pd
Hari/Tanggal : 08 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Bukit Gading
Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Pertanyaan	Ja
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Pelaksanaannya berjalan lancar sesuai rencana yang diharapkan dan para guru juga sangat memperhatikan, mengikuti setiap
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengkordinasi guru atau tenaga kependidikan yang belum atau sudah mengikuti pengembangan diri, agar pengembangan diri SDM adil secara merata
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat pelatihan atau dibuktikan dengan kegiatan
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ya paling utama individu, yaitu kesadaran diri dari guru masih rendah, masih terjadinya mengulur waktu
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Cara mengatasinya dengan kembali meluruskan niat dan memberi motivasi kepada peserta
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Tentu saja kepala sekolah memotivasi dalam bentuk moril dan material

10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu pendidikan
----	---	---

HASIL WAWANCARA

Nama : Mardus, S.Pd
Jabatan : Kepala sekolah
Tempat Obervasi : SD Negeri Seunobok Alur Buloh
Hari/Tanggal : 13 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Seunobok Alur Buloh
Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Jadi begini buk, dalam perencanaan peningkatan kualitas SDM disini kita melakukan sebuah kegiatan-kegiatan yang dapat diikutioleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, misalkan seperti kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi SDM di SD Negeri Seunobok Alur Buloh ini dan juga dapat menambah ilmu yang memang sebelumnya belum pernah didapatkan.
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Melakukan open recrutmen tenaga pengajar sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Iya, menyebarluaskan dengan cara membuat informasi melalui via whatsapp ataupun fb
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Langkah nya yaitu: dengan meningkatkan kualitas guru dengan cara mengikuti lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada

			umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. Di samping itu guru dapat memupuk perasaan sosial lebih mendalam terhadap peserta didik, sesama pendidik, dan karyawan maupun terhadap masyarakat.
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?	Calon guru harus memiliki keterampilan mengajar yang baik
2	Seleksi dan rekrutmen	Bagaimanakah sistem seleksi dan rekrutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Membuka lowongan kerja kebutuhan guru, melakukan perivikasi berkas administrasi calon guru, melakukan wawancara. Lalu pengumuman kelulusan di informasikan via telpon.
		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Menetapkan persyaratan untuk melamar dan menetapkan jadwal wawancara, pengumuman kelulusan.
		Bagaimana prosedur seleksi tenaga pengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?	Tahapan seleksi dalam perekrutan guru dan tenaga kependidikan mencakup: a. Seleksi adminstrasi. b. Wawancara
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Punya
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar

3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Membina dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.
		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat daftar hadir di sekolah, daftar hadir masuk kelas, kelengkapan instrument mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Baik
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?	Kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	Kompensasi sama aja
		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Tentunya sudah, tetapi harus terus berbenah untuk mendapat kualitas yang lebih baik

HASIL WAWANCARA

Nama : Sri Amalina, S.Pd
Jabatan : Guru
Hari/Tanggal : 13 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Seunobok Alur Buloh
Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Pelaksanaannya berjalan lancar sesuai rencana yang diharapkan dan para guru juga sangat memperhatikan, mengikuti setiap rangkaian program
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengkoordinasi guru atau tenaga kependidikan yang belum atau sudah mengikuti pengembangan diri, agar pengembangan diri SDM adil secara merata
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat pelatihan atau dibuktikan dengan kegiatan
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Sarpras, dan tentu saja kesadaran tiap" guru untuk meningkatkan kualitas nya

8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Melaksanakanya secara bertahap, berkesinambungan dan tentu saja konsisten. Agar mendapatkan hasil yang efektif
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Tentu saja kepala sekolah memotivasi dalam bentuk moril dan material
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Kualitas pendidikan semakin baik dengan meningkatnya SDM pendidik yang berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran secara langsung

HASIL WAWANCARA

Nama : Salamah, S.Pd
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal : 13 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri Seunobok Alur Buloh
 Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Pernah
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ya, pelaksaan program ini memang harus dilakukan secara bertahap agar efektif dan efeisien untuk membangun mutu pendidikan dari sdegì pendidiknnya”
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Tahap pengorganisasian dalam tentu saja SDM di lingkungan SD Negeri Seunobok Alur Buloh, tujuan pelaksana selalu ditegaskan agar tertuju pada satu tujuan yang terarah.
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Belum sesuai harapan, terkadang harus lebih
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar walaupun terkadang setelah mengikuti seminar tidak ada sertifikatnya
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Kemauan dan kesadaran diri SDM akan pentingnya pendidikan untuk menciptakan masyarakat yang kritis dan berguna untuk memajukan sekolah
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Faktor yang sering dialami adalah kekurangan, jadi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sering terkendala
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti	Secara moril pasti dan secara material kadang kalua ada dana.

	pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Terciptanya murid-murid yang menjadi suri tauladan yang baik serta kelak akan berguna untuk negara.

Lampiran 10. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 1 Alur Dua Mas

HASIL WAWANCARA

Nama : Nurhamna, S.Ag
 Jabatan : Kepala sekolah
 Tempat Obervasi : SD Negeri 1 Alur Dua Mas
 Hari/Tanggal : 03 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri 1 Alur Dua Mas
 Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Perencanaan nya yaitu tetap aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Membuka lowongan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Hanya dalam lingkungan sekolah atau sekitar sekolah
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Langkahnya dilakukan dengan cara melakukan pembinaan kepa guru untuk mengikuti PGG dan lulus sertifikasi
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?	Harus mempunyai keterampilan mengajar yang baik
2	Seleksi dan rekrutmen	Bagaimanakahsistem seleksi dan recrutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Tentu membuka lowongan kerja kebutuhan guru dan mengecek Pendidikan harus S1 sesuai yang dibutuhkan.

		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Tentu saja melakukan
		Bagaimana prosedur seleksi tenaga pengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?	Prosedur nya pertama mengirim surat lamaran, mengecek berkas lamaran, dan pengumuman
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Tidak ada
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Ada, Harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Melakukan evaluasi setiap akhir semester
		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Baik
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	Guru honor kompensasinya sama aja

		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Belum tercapai secara maksimal

HASIL WAWANCARA

Nama : Khairudin, S.Pd
Jabatan : Guru
Hari/Tanggal : 03 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri 1 Alur Dua Mas
Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ada yang terlaksana dan ada yang tidak terlaksana
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan dan seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengkoordinasi guru atau tenaga kependidikan yang belum atau sudah mengikuti pengembangan diri, agar pengembangan diri SDM adil secara merata
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Hal yang terpenting adalah kesadaran diri dari guru atau tenaga kependidikan masih rendah untuk mengikikuti berbagai kegiatan pengembangan SDM dan masih terjadinya mengulur waktu
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Cara mengatasinya
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril dan material, walaupun terkadang dana cairkan tidak sesuai dengan dana yang dibutuhkan.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu meperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

HASIL WAWANCARA

Nama : Masrida
 Jabatan : Administrasi
 Hari/Tanggal : 03 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri 1 Alur Dua Mas
 Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaba
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Pernah
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Program untuk ADM sendiri tidak ada
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Dikelompokkan berdasarkan kebutuhan kompetensi yang paling penting
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Belum sesuai harapan, terkadang harus lebih
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar walaupun terkadang setelah mengikuti seminar tidak ada sertifikatnya
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Banyak faktor salah satunya adalah kurangnya dan kemauan
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Faktor yang sering dialami adalah kekurangan, jadi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sering terkendala
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril pasti dan secara material kadang kalau ada dana.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

Lampiran 11. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Gampong Rambong

HASIL WAWANCARA

Nama : Yahya, S.Pd
Jabatan : Kepala sekolah
Tempat Obervasi : SD Negeri Rambong
Hari/Tanggal : 09 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Rambong
Akreditasi Sekolah : B (Baik)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Melakukan arahan kepada guru dan staf administrasi untuk mengikuti seminar
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Sebenarnya tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada putra daerah yang lulus kuliah, ada beberapa yang melamar ke SD Negeri Rambong. Jadi kebutuhan guru selalu terpenuhi
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Tidak ada
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Pendidikannya harus S1
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?	Memotivasi guru untuk mengikuti PGG dan lulus sertifikasi
2	Seleksi dan	Bagaimanakah system seleksi dan recrutmen	Tidak ada pembukaan lowongan pekerjaan secara khusus, akan tetapi

	rekrutmen	tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	ketika ada putra daerah yang lulus kuliah, ada beberapa yang melamar ke SD Negeri Rambong. Jadi kebutuhan guru selalu terpenuhi
		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Tidak ada
		Bagaimana prosedur seleksi tenaga pengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?	Pada saat melamar membawa berkas seperti ijazah, fc KTP, KK, dan surat lamaran
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Tidak ada
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Kalau ada guru yang melamar harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Membina dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.
		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Baik
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer

		pengajar yang bapak berikan?	itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	Guru honor kompensasinya sama aja
		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Belum tercapai secara maksimal

HASIL WAWANCARA

Nama : Hasrita, S.Pd
Jabatan : Guru
Hari/Tanggal : 03 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri 1 Alur Dua Mas
Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ada yang terlaksana dan ada yang tidak terlaksana
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan dan seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengkoordinasi guru atau tenaga kependidikan yang belum atau sudah mengikuti pengembangan diri, agar pengembangan diri SDM adil secara merata
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Hal yang terpenting adalah kesadaran diri dari guru atau tenaga kependidikan masih rendah untuk mengikikuti berbagai kegiatan pengembangan SDM dan masih terjadinya mengulur waktu
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Cara mengatasinya
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril dan material, walaupun terkadang dana cairkan tidak sesuai dengan dana yang dibutuhkan.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu meperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

HASIL WAWANCARA

Nama : Usman, S.Pd
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal : 03 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri 1 Alur Dua Mas
 Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Pernah
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ada yang terlaksana dan ada yang tidak terlaksana
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Dikelompokkan berdasarkan kebutuhan kompetensi yang paling penting
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Belum sesuai harapan
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar walaupun terkadang setelah mengikuti seminar tidak ada sertifikatnya
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Banyak faktor salah satunya adalah kurangnya dan kemauan
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Faktor yang sering dialami adalah kekurangan, jadi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sering terkendala
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril pasti dan secara material kadang kalau ada dana.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

Lampiran 12. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Seunobok Keuranji

HASIL WAWANCARA

Nama : Mahdirus, S.Pd
Jabatan : Kepala sekolah
Tempat Obervasi : SD Negeri Seunobok Keuranji
Hari/Tanggal : 16 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Seunobok Keuranji
Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Melakukan rapat tiap awal semester untuk menyampaikan perencanaan peningkatan kualitas SDM dengan cara mengikuti berbagai pelatihan dan seminar
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarluaskan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Tidak ada
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Memotivasi guru untuk mengikuti program profesi guru sebagai guru
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat	Tentu saja mempunyai soft skill dalam bidang mengajar dan menyusun media mebelajaran

		tercapai?	
2	Seleksi dan rekrutmen	Bagaimanakah sistem seleksi dan rekrutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima
		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Prosedur nya pertama mengirim surat lamaran, mengecek berkas lamaran, dan pengumuman
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Tidak ada
		Bagaimana prosedur rekrutmen tenaga pengajar yang bapak kembangkan di sekolah?	Prosedur nya pertama mengirim surat lamaran, mengecek berkas lamaran, dan pengumuman
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Kalua ada guru yang melamar harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Membina dengan mengirim guru untu mengikuti seminar dan pelatihan.
		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan suvervisi kelas
		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas	Baik

		pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	Guru honor kompensasinya sama aja
		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Belum tercapai secara maksimal

HASIL WAWANCARA

Nama : Jasmidar, S.PA
 Jabatan : Guru
 Hari/Tanggal : 16 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri Seunobok Keuranji
 Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ada yang terlaksana dan ada yang tidak terlaksana
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan dan seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengkoordinasi guru atau tenaga kependidikan yang belum atau sudah mengikuti pengembangan diri, agar pengembangan diri SDM adil secara merata
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Hal yang terpenting adalah kesadaran diri dari guru atau tenaga kependidikan masih rendah untuk mengikikuti berbagai kegiatan pengembangan SDM dan masih terjadinya mengulur waktu
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Cara mengatasinya
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril dan material, walaupun terkadang dana cairkan tidak sesuai dengan dana yang dibutuhkan.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu meperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami

HASIL WAWANCARA

Nama : Gina Novita, S.Pd
 Jabatan : Administrasi
 Hari/Tanggal : 16 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri Seunobok Keuranji
 Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tidak pernah
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Pelaksanaannya belum sesuai dengan yang direncanakan, karena ada beberapa rencana yang tidak tercapai
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Dikelompokkan berdasarkan kebutuhan kompetensi yang paling penting
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Belum sesuai harapan, terkadang harus lebih
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar walaupun terkadang setelah mengikuti seminar tidak ada sertifikatnya
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Banyak faktor salah satunya adalah kurangnya dan kemauan
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Faktor yang sering dialami adalah kekurangan, jadi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sering terkendala
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril pasti dan secara material kadang kalau ada dana.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

Lampiran 13. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri Ujong Gunung

HASIL WAWANCARA

Nama : Bakri, S.Pd
 Jabatan : Kepala sekolah
 Tempat Obervasi : SD Negeri Ujong Gunung
 Hari/Tanggal : 22 April 2024
 Nama Sekolah : SD Negeri Ujong Gunung
 Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Indikator Manajemen	Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manajer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?	Melakukan rapat tiap awal semester untuk menyampaikan perencanaan peningkatan kualitas SDM dengan cara mengikuti berbagai pelatihan dan seminar
		Apa yang bapak/ibu lakukan saat membutuhkan tenaga pengajar?	Tidak pernah membuka lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima
		Apakah dalam mencari tenaga pengajar bapak/ibu selaku pemimpin di sekolah selalu menyebarkan informasi atau menutup informasi misalnya hanya orang yang disekitar sekolah saja yang tahu?	Tidak ada
		Apakah langkah-langkah yang bapak/ibu lakukan dalam perencanaan tenaga pengajar, berpedoman dengan salah satu tujuan sekolah yang bapak/ibu pimpin?	Pendidikannya harus S1
		Dalam merencanakan tenaga pengajar apakah ada metode atau cara yang bapak/ibu lakukan agar tujuan dapat tercapai?	Mengikuti program profesi guru sebagai guru dan seminar lainnya
2	Seleksi dan rekrutmen	Bagaimanakah sistem seleksi dan rekrutmen tenaga pengajar yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Tidak ada pembukaan lowongan pekerjaan, akan tetapi ketika ada yang melamar dan dibutuhkan maka guru tersebut akan diterima

		Apakah bapak/ibu melakukan seleksi saat akan merekrut guru baru?	Tidak melakukan seleksi, dalam artian bahwa jika guru yang melamar tidak sesuai dengan ijazah yang dibutuhkan ketika ia melamar, maka tidak akan diterima.
		Bagaimana prosedur seleksi tenaga pengajar yang bapak/ibu kembangkan di sekolah?	mengirim surat lamaran, wawancara, dan pengumuman
		Apakah ada syarat-syarat umum dan syarat khusus yang harus dipersiapkan calon tenaga pengajar saat akan melamar ke sekolah yang bapak pimpin?	S1 sesuai dengan bidang yang dilamar
		Apakah pihak sekolah mempunyai pedoman pelaksanaan seleksi tenaga pengajar?	Tidak ada
		Apakah ada kriteria rekrutmen tenaga pengajar yang ditetapkan dari sekolah dan bagaimanakah kriteria tersebut?	Kalua ada guru yang melamar harus S1 sesuai dengan bidang yang dilamar dan mampu menguasai komputer
3	Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru	Kepala sekolah selaku pemimpin dan supervisor, bagaimanakah bapak/ibu membina para tenaga pengajar agar memiliki kinerja yang baik?	Membina dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan.
		Bagaimanakah bapak/ibu menilai kinerja para guru?	Cara menilai kinerja guru dengan melihat kelengkapan instrumen mengajar dan melakukan supervisi kelas
		Setelah penilaian dilakukan apa tindakan selanjutnya yang bapak/ibu lakukan?	Melakukan perbaikan kepada guru yang belum mendapat nilai baik
		Bagaimanakah respon para guru atas pembinaan yang bapak/ibu lakukan di sekolah?	Baik
		Hingga saat ini, bagaimanakah kinerja guru dari hasil penilaian dari pembinaan yang bapak/ibu lakukan?	Sudah bagus, walaupun masih harus ada perbaikan
4	Kompensasi	Bagaimanakah kebijakan kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan?	Untuk guru honor kompensasi untuk tenaga pengajar yang honorer itu di bayar Rp. 15.000 per jam.
		Apakah pemberian kompensasi tenaga pengajar	Guru honor kompensasinya sama aja

		disamakan antara guru baru dan guru yang sudah lama?	
		Adakah dasar atas kompensasi tenaga pengajar yang bapak berikan terhadap tenaga pengajar?	Ada, sesuai dengan jam mengajar
		Bagaimanakah prosedur kompensasi tenaga pengajar yang bapak lakukan?	Kompensasi diberikan sebulan sekali pada tiap akhir bulan
		Apakah prosedur yang telah bapak lakukan sudah mencapai tujuan?	Belum tercapai secara maksimal

HASIL WAWANCARA

Nama : Teuku Mashurin, S.Pd
Jabatan : Guru
Hari/Tanggal : 22 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri Ujong Gunung
Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Tentu saja pernah, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan pada tiap awal semester
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ada yang terlaksana dan ada yang tidak terlaksana
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti pelatihan dan seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Belum semua guru mengikuti pengembangan SDM
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Sudah sesuai yang di harapkan karena dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik di sekolah kami mengajar, tentu saja masih ada perlu perbaikan untuk mendapat kan mutu yang lebih bagus
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Hal yang terpenting adalah kesadaran diri dari guru atau tenaga kependidikan masih rendah untuk mengikikuti berbagai kegiatan pengembangan SDM dan masih terjadinya mengulur waktu
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Cara mengatasinya
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril dan material, walaupun terkadang dana cairkan tidak sesuai dengan dana yang dibutuhkan.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu meperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

HASIL WAWANCARA

Nama : Zulkifli
Jabatan : Administrasi
Hari/Tanggal : 03 April 2024
Nama Sekolah : SD Negeri 1 Alur Dua Mas
Akreditasi Sekolah : C (Cukup)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu pernah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan bidang?	Pernah
2	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Ada yang terlaksana dan ada yang tidak terlaksana
3	Sebutkan contoh program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Mengikuti seminar
4	Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Belum dilakukan secara menyeluruh
5	Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan?	Belum sesuai harapan, terkadang harus lebih
6	Sebutkan bukti pengembangan SDM yang bapak/ibu telah lakukan?	Sertifikat seminar walaupun terkadang setelah mengikuti seminar tidak ada sertifikatnya
7	Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah bapak/ibu bekerja?	Banyak faktor salah satunya adalah kurangnya dan kemauan
8	Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM yang bapak/ibu alami?	Faktor yang sering dialami adalah kekurangan, jadi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sering terkendala
9	Apakah pihak sekolah/kepala sekolah memotivasi bapak/ibu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara moril ataupun material?	Secara moril pasti dan secara material kadang kalau ada dana.
10	Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah bapak/ibu lakukan?	Saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu Pendidikan di sekolah kami.

KUISIONER PENELITIAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Inisial Responden	Perencanaan				Seleksi dan Rekrutmen			Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru		Kompensasi			Evaluasi				Jumlah	Rerata
		Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 3	Pernyataan nomor 4	Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 3	Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 3	Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 3	Pernyataan nomor 4		
1	R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	61	76
2	R2	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	3	64	80
3	R3	5	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	61	76
4	R4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	59	74
5	R5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	60	75
6	R6	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	61	76
7	R7	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	66	83
8	R8	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	71	89
9	R9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	5	65	81
10	R10	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	60	75
11	R11	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	62	78
12	R12	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	59	74
13	R13	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	2	4	59	74
14	R14	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	59	74
15	R15	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	5	61	76
16	R16	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	71	89

REKAPITULASI ANGKET MUTU PENDIDIKAN

No	Inisial Responden	Indikator Sarana dan Prasarana				Pelayanan				Kinerja				Jumlah	Rerata
		Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 3	Pernyataan nomor 4	Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 3	Pernyataan nomor 4	Pernyataan nomor 1	Pernyataan nomor 2	Pernyataan nomor 3	Pernyataan nomor 4		
1	R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	78
2	R2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	46	77
3	R3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	3	47	78
4	R4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	47	78
5	R5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	48	80
6	R6	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	46	77
7	R7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	53	88
8	R8	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	54	90
9	R9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	53	88
10	R10	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	53	88
11	R11	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	48	80
12	R12	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	50	83
13	R13	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	51	85
14	R14	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50	83
15	R15	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	50	83
16	R16	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	48	80

Lampiran 16. Output SPSS Peningkatan Mutu Pendidikan

HASIL UJI SPSS

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Efektif terhadap Peningkatan Mutu SD Negeri Gugus 6 Kecamatan Kota Bahagia Aceh Selatan

Uji Normalitas

Tests of Normality							
	Group	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Skor	ManajemenSDM	.286	16	.200*	.815	16	.004
	Mutu pendidikan	.162	16	.200*	.941	16	.364

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variance					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Skor	Based on Mean	1.787	1	30	.191
	Based on Median	2.135	1	30	.154
	Based on Median and with adjusted df	2.135	1	27.627	.155
	Based on trimmed mean	1.935	1	30	.174

Uji Independent Sample t-test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Skor	Equal variances assumed	1.787	.191	-3.119	30	.004	-5.06250	1.62332	-8.37775	-1.74725
	Equal variances not assumed			-3.119	28.645	.004	-5.06250	1.62332	-8.38434	-1.74066

DOKUMENTASI WAWANCARA



Gambar 1. Peneliti Melakukan Wawancara dengan SD Negeri 2 Alurduamas



Gambar 2. Peneliti Melakukan Wawancara dengan Kepala SD Negeri 2 Alurduamas



Gambar 3. Peneliti Melakukan Wawancara dengan Guru dan Staf Administrasi



Gambar 4. Peneliti Foto Bersama Kepala Sekolah, Guru dan Staf Administrasi SD Negeri 2 Alurduamas



Gambar 5. Peneliti Melakukan Wawancara dengan Kepala SD Negeri Buket Gading



Gambar 6. Peneliti Foto Bersama Kepala Sekolah, Guru dan Staf Administrasi SD Negeri Buket Gading

Lampiran 17. Dokumentasi Penelitian



Peneliti Melakukan Wawancara dengan SD Negeri 2 Alurduamas



Peneliti Melakukan Wawancara dengan Kepala SD Negeri 2 Alurduamas



Peneliti Melakukan Wawancara dengan Guru dan Staf Administrasi.



Peneliti Foto Bersama Kepala Sekolah, Guru dan Staf Administrasi SD Negeri 2 Alurduamas.



Peneliti Melakukan Wawancara dengan Kepala SD Negeri Buket Gading.



Peneliti Foto Bersama Kepala Sekolah, Guru dan Staf Administrasi SD Negeri Buket Gading

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN 2 SEUBADEH



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN 2 Seubadeh.



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN 2 Seubadeh.



Foto bersama kepala sekolah dan dewan guru SDN 2 Seubadeh

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN SAWAH TINGKEUM



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Sawah Tingkeum.



Dokumentasi di SDN Sawah Tingkeum.



Foto bersama kepala sekolah, dewan guru beserta Pesertadidik SDN Sawah Tingkeum.

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN SELEUKAT



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Seleukat.



Foto bersama kepala sekolah , dewan guru SDN Seleukat.

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN UJUNG PULO CUT



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Ujung Pulo Cut.



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN Ujung Pulo Cut.



Foto bersama kepala sekolah , dewan guru dan beserta Pesertadidik SDN Ujung Pulo Cut

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN UJUNG PULO



Dokumentasi Penyerahan tes tertulis dan angket kepada kepala sekolah SDN Ujung Pulo



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN Ujung Pulo



Foto bersama kepala sekolah dan dewan guru SDN Ujung Pulo.

LETTER OF ACCEPTED

Date : 19 June 2024
ID : DIJEMSS37773/LOA/06/2024

Dear Authors,

Based on the results of the review, the article was declared **ACCEPTED** for publication in the **Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)** journal in the **Vol. 5 No. 5 June - July 2024** edition, The article will be published no later than **03 July 2024**. The article is available online at <https://dinastipub.org/DIJEMSS>

Submission Details

Author	Dian Erlita (1). Rita Novita (2). Musdiani (3)
Affiliation	Bina Bangsa Getsempena University, Banda Aceh, Indonesian (1,2,3)
Title	The Role of School Principals in Managing Human Resources Management in Improving the Quality of Education in Gugus 6 State Elementary Schools, Kota Bahagia District, South Aceh

Best Regards,

Hapzi Ali
Editor in Chief



Document Validation Scan this Code

BIODATA PENULIS

1. Nama : Dian Erlita
2. NIM : 22116051
3. Tempat, Tanggal Lahir : Meulaboh, 27 Desember 1974
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Kewarganegaraan : WNI
6. Agama : Islam
7. Status : Sudah Kawin
8. Alamat : Ujung Pasir, Kecamatan Lhok Bengkuang Timur
Kabupaten Aceh Selatan
9. Pekerjaan : PNS
10. Nomor HP : 085277999197
11. Email : dianerlita@gmail.com
12. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Alam Nur
 - b. Ibu : Almh. Tjut Ros Chadiani
 - c. Pekerjaan Ayah : Pensiunan PNS
 - d. Pekerjaan Ibu : -
 - e. Alamat : Jln Sisimangaraja, Komplek Perumnas BTN, No.29,
Lapang, Kabupaten Aceh Selatan
13. Riwayat Pendidikan
 - a. SD :SD Negeri Runding Lama
 - b. SMP :SMP Negeri 3 Lapang
 - c. SMA :SMA Negeri 2 Lapang
 - d. Kuliah
 - 1) D-II : PGSD - UBBG
 - 2) S1 : PGSD – Universitas Al Muslim
 - 3) S2 : Penjaminan Mutu Pendidikan - UBBG



Banda Aceh, 04 November 2024
Penulis,

Dian Erlita