

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SDN WANASUKA

¹Rati Supriatin, ²Dini Komalasari, ³Teti Ratnawulan, ⁴Lilis Suwandari

^{1,2,3,4}Universitas Islam Nusantara

¹dzulfatea@gmail.com, ² dinikomalasari17@gmail.com,

³tetiratnawulan@uninus.ac.id, ⁴lilissuwandari@uninus.ac.id

ABSTRACT

Human resources are a key factor in improving the quality of education. The quality of teacher and educational staff management significantly determines the success of the learning process and the achievement of educational goals. However, in practice, human resource management in elementary schools, especially in rural areas, still faces various limitations. The focus of this research covers Henry Fayol's management functions: planning, organizing, implementing, coordinating, and supervising, as well as their impact on educational quality. This study aims to describe and analyze the application of human resource management in improving the quality of education at SDN Wanasuka, Pangalengan District, Bandung Regency. This study used a qualitative approach with a case study method. The research subjects included the principal, teachers, and educational staff. Data were collected through interviews, observations, and documentation studies, then analyzed using data reduction techniques, data presentation, and conclusion drawing. The results show that human resource management at SDN Wanasuka has been implemented through planning, organizing, implementing, coordinating, and supervising. Human resource planning and coordination have been running quite well, while human resource development and evaluation are still suboptimal due to limited human resources and infrastructure. The main supporting factors include principal leadership and teacher commitment, while inhibiting factors include limited human resources and teacher administrative burdens. The study's conclusions indicate that human resource management plays a strategic role in improving educational quality, but ongoing strengthening and evaluation of human resources is necessary.

Keywords: *human resource management, educational quality, case study*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Kualitas pengelolaan guru dan tenaga kependidikan sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Namun dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia di sekolah dasar,

terutama di wilayah pedesaan, masih menghadapi berbagai keterbatasan. Fokus penelitian mencakup fungsi manajemen Henry Fayol yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi dan pengawasan., serta dampak terhadap mutu Pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN Wanasuka, Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDN Wanasuka telah dilaksanakan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan. Perencanaan dan koordinasi SDM berjalan cukup baik, sementara pengembangan dan evaluasi SDM masih belum optimal akibat keterbatasan jumlah SDM dan sarana prasarana. Faktor pendukung utama meliputi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan SDM dan beban administrasi guru. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, namun perlu penguatan pengembangan dan evaluasi SDM secara berkelanjutan.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan, studi kasus

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam penyelenggaraan pendidikan karena berperan langsung dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Pada jenjang pendidikan dasar, SDM yang terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas serta pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan fungsi manajemen menurut Henri Fayol yang meliputi *planning, organizing, actuating, coordinating*, dan *controlling*. Pendekatan ini relevan digunakan untuk mengkaji pengelolaan SDM di sekolah dasar karena memberikan kerangka analisis yang sistematis terhadap seluruh proses manajerial.

Mutu pendidikan merupakan indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang tercermin dari kualitas input, proses, dan output pembelajaran. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dan efektivitas pengelolaan SDM. Guru yang kompeten dan didukung oleh sistem manajemen SDM yang baik akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Secara normatif, pengelolaan SDM pendidikan telah diatur dalam berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menegaskan profesionalisme pendidik dan pentingnya pengelolaan SDM dalam penjaminan mutu pendidikan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Mulyasa (2013) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan guru yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa perencanaan dan pengorganisasian SDM yang tidak optimal akan menghambat

pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2015) menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, sementara Harbison dan Myers (1964) menempatkan pengembangan SDM sebagai faktor strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Namun, secara empirik implementasi manajemen SDM di sekolah dasar, khususnya di wilayah pedesaan, masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan jumlah guru, perangkapan tugas, beban administrasi yang tinggi, serta keterbatasan sarana prasarana. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu masih bersifat parsial dan belum mengkaji manajemen SDM secara komprehensif berdasarkan seluruh fungsi manajemen. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

SDN Wanasuka, Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, merupakan sekolah dasar di wilayah pedesaan dengan keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Meskipun demikian, sekolah ini telah menerapkan manajemen SDM melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan

manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN Wanasuka. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan secara teoretis serta memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah dan pemangku kepentingan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap makna, proses, dan dinamika sosial yang terjadi dalam konteks alami penelitian (Creswell, 2014).

Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SDN Wanasuka. Penentuan subjek penelitian dilakukan secara purposive dengan pertimbangan keterlibatan langsung dan pemahaman subjek terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Teknik purposive sampling digunakan karena peneliti membutuhkan informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan sesuai fokus penelitian (Sugiyono, 2019). Kepala sekolah berperan sebagai informan kunci, sedangkan guru dan tenaga kependidikan berperan sebagai

informan pendukung untuk memperkaya data penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan sumber daya manusia. Menurut Moleong (2018), wawancara merupakan teknik utama dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam dan bermakna. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik manajemen SDM dan kondisi lingkungan sekolah, sebagaimana dikemukakan Creswell (2014) bahwa observasi membantu peneliti memahami fenomena secara kontekstual. Studi dokumentasi digunakan untuk menelaah dokumen pendukung, seperti struktur organisasi, program kerja sekolah, rencana kegiatan, dan dokumen lain yang berkaitan dengan pengelolaan SDM (Sugiyono, 2019).

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang dimulai dari studi pendahuluan, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data di lokasi penelitian, hingga penyusunan laporan penelitian. Tahapan ini sejalan dengan prosedur penelitian kualitatif yang menekankan proses pengumpulan dan analisis data secara berkesinambungan (Creswell, 2014). Selama proses pengumpulan data, peneliti berupaya menjaga kealamian konteks penelitian dan membangun hubungan yang baik

dengan informan agar data yang diperoleh bersifat objektif dan mendalam.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Proses analisis dilakukan secara terus-menerus sejak data dikumpulkan hingga diperoleh kesimpulan penelitian. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan terhadap temuan penelitian (Moleong, 2018).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Perencanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN Wanasuka

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SDN Wanasuka, perencanaan pengelolaan sumber daya manusia telah dilaksanakan sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan SDM di sekolah ini dilakukan oleh kepala sekolah dengan melibatkan guru dan tenaga kependidikan melalui forum rapat sekolah. Proses perencanaan mengacu pada dokumen perencanaan sekolah, seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), yang disusun berdasarkan kebutuhan riil

sekolah serta mempertimbangkan keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perencanaan SDM difokuskan pada pengaturan tugas dan tanggung jawab guru, pemenuhan kebutuhan pembelajaran, serta upaya peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan internal. Kepala sekolah berupaya menyesuaikan pembagian tugas guru dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki, meskipun dalam praktiknya masih terdapat perangkapan tugas akibat keterbatasan jumlah tenaga pendidik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM telah dilakukan secara sistematis, namun belum sepenuhnya ideal karena dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya manusia.

Dari hasil observasi dan studi dokumentasi, diketahui bahwa sekolah telah memiliki perencanaan terkait pengembangan SDM, seperti program supervisi akademik dan keikutsertaan guru dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Namun, perencanaan pengembangan profesional guru belum tersusun secara rinci dan berkelanjutan dalam bentuk program jangka panjang. Hal ini berdampak pada terbatasnya kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi secara terstruktur.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan pengelolaan SDM di SDN Wanasuka telah berjalan cukup baik pada aspek perencanaan administratif dan pembagian tugas, tetapi masih menghadapi kendala dalam perencanaan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Kondisi tersebut berimplikasi pada upaya peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam peningkatan kualitas proses pembelajaran.

Secara teoretis, perencanaan merupakan fungsi awal dan paling strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Fayol menyatakan bahwa perencanaan menjadi dasar bagi pelaksanaan fungsi manajemen lainnya. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2017) menegaskan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Hasil penelitian di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa perencanaan SDM telah dilakukan, namun belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan ideal sekolah karena keterbatasan jumlah dan kualitas SDM yang tersedia.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa perencanaan pengelolaan guru yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Namun, Mulyasa

juga menekankan bahwa perencanaan harus disertai dengan program pengembangan profesional guru yang berkelanjutan. Dalam konteks SDN Wanasuka, keterbatasan perencanaan pengembangan SDM menjadi salah satu faktor yang memengaruhi optimalisasi mutu pendidikan.

Perencanaan pengelolaan sumber daya manusia di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa sekolah telah berupaya menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan melalui penyusunan perencanaan berbasis kebutuhan sekolah. Perencanaan tersebut telah membantu sekolah dalam mengatur pembagian tugas guru serta mendukung kelancaran proses pembelajaran. Namun, keterbatasan jumlah sumber daya manusia dan belum tersusunnya program pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan masih menjadi kendala dalam mengoptimalkan mutu pendidikan.

2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN Wanasuka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di SDN Wanasuka telah dilaksanakan melalui pembentukan struktur organisasi sekolah yang jelas dan pembagian tugas sesuai dengan fungsi masing-masing. Kepala sekolah berperan sebagai penanggung

jawab utama dalam mengoordinasikan guru dan tenaga kependidikan, sementara guru diberikan tugas mengajar serta tugas tambahan sesuai kebutuhan sekolah. Pembagian tugas tersebut disesuaikan dengan kompetensi, pengalaman, dan latar belakang pendidikan guru, meskipun dalam praktiknya masih terdapat perangkapan tugas akibat keterbatasan jumlah sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara, pengorganisasian SDM di SDN Wanasuka bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan proses pembelajaran dan kegiatan sekolah. Guru tidak hanya menjalankan tugas utama sebagai pendidik, tetapi juga dilibatkan dalam berbagai kegiatan penunjang, seperti pengelolaan administrasi kelas, kegiatan ekstrakurikuler, dan program sekolah lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam pengorganisasian SDM, namun di sisi lain berpotensi meningkatkan beban kerja guru yang dapat memengaruhi efektivitas pembelajaran.

Hasil observasi dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa sekolah telah memiliki struktur organisasi dan uraian tugas yang tertuang dalam dokumen sekolah. Struktur organisasi tersebut menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab setiap warga sekolah. Namun, belum semua tugas dapat dilaksanakan secara optimal karena

keterbatasan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini menyebabkan beberapa guru harus menjalankan lebih dari satu peran, yang berdampak pada terbatasnya waktu dan energi untuk pengembangan profesional.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM di SDN Wanasuka telah berjalan sesuai prinsip manajemen pendidikan, khususnya dalam pembagian tugas dan penetapan tanggung jawab. Akan tetapi, pengorganisasian tersebut masih menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan beban kerja guru. Kondisi ini berimplikasi pada upaya peningkatan mutu pendidikan, karena beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kualitas proses pembelajaran.

Temuan tersebut sejalan dengan Fayol yang menyatakan bahwa pengorganisasian yang baik akan menciptakan kejelasan peran dan koordinasi antaranggota organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2017) menegaskan bahwa pengorganisasian SDM yang tepat akan meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM telah mengacu pada prinsip tersebut, meskipun masih terdapat kendala dalam implementasinya.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Mulyasa (2013)

yang menyatakan bahwa pembagian tugas guru yang jelas dan sesuai kompetensi dapat mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Namun, Mulyasa menekankan bahwa pengorganisasian harus disertai dengan dukungan sumber daya yang memadai agar beban kerja tidak berlebihan. Kondisi di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa keterbatasan SDM menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas pengorganisasian, sehingga berdampak pada optimalisasi mutu pendidikan.

Pengorganisasian sumber daya manusia di SDN Wanasuka telah memberikan kontribusi dalam menjaga kelancaran pelaksanaan pembelajaran dan kegiatan sekolah. Namun, penguatan pengorganisasian SDM melalui penataan beban kerja yang lebih proporsional dan penambahan dukungan tenaga kependidikan diperlukan agar pengorganisasian SDM dapat berkontribusi secara lebih optimal terhadap peningkatan mutu pendidikan.

3. Pelaksanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN Wanasuka

Berdasarkan hasil wawancara pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di SDN Wanasuka dilakukan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru serta tenaga kependidikan sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian yang telah

ditetapkan. Guru melaksanakan tugas utama sebagai pendidik melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta penilaian hasil belajar peserta didik. Selain itu, guru juga terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah yang mendukung peningkatan mutu pendidikan, seperti kegiatan ekstrakurikuler, pengelolaan administrasi kelas, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah berperan aktif dalam mengarahkan dan memotivasi guru agar melaksanakan tugas secara optimal. Kepala sekolah memberikan pembinaan melalui supervisi akademik serta mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi profesional melalui keikutsertaan dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan pelatihan internal sekolah. Upaya ini menunjukkan bahwa pelaksanaan SDM di SDN Wanasuka tidak hanya berfokus pada pemenuhan tugas administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas proses pembelajaran.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran di SDN Wanasuka berjalan secara terstruktur dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Guru berupaya menerapkan berbagai strategi pembelajaran agar peserta didik dapat memahami materi dengan baik. Namun,

keterbatasan jumlah guru dan sarana prasarana menyebabkan pelaksanaan pembelajaran belum sepenuhnya optimal. Beberapa guru harus mengajar lebih dari satu kelas atau mata pelajaran, sehingga waktu untuk persiapan pembelajaran dan pengembangan profesional menjadi terbatas.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengelolaan SDM di SDN Wanasuka telah berjalan sesuai dengan fungsi manajemen pendidikan, khususnya pada tahap pelaksanaan atau pengarahannya. Pelaksanaan SDM yang efektif memberikan kontribusi terhadap kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Akan tetapi, efektivitas pelaksanaan tersebut masih dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya manusia dan sarana pendukung.

Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2017) menegaskan bahwa pelaksanaan manajemen SDM yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam mengarahkan dan membina guru menjadi faktor penting dalam pelaksanaan SDM.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa pembinaan dan motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran. Namun, Mulyasa

menekankan bahwa pembinaan tersebut perlu didukung oleh kondisi kerja yang kondusif dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Kondisi di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa keterbatasan SDM dan sarana prasarana masih menjadi tantangan dalam mengoptimalkan pelaksanaan pengelolaan SDM.

Pelaksanaan sumber daya manusia di SDN Wanasuka telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui pelaksanaan tugas guru dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Namun, peningkatan efektivitas pelaksanaan SDM memerlukan dukungan sumber daya yang lebih memadai serta penguatan program pengembangan profesional guru agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

4. Koordinasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN Wanasuka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi sumber daya manusia di SDN Wanasuka dilaksanakan melalui komunikasi dan kerja sama yang terjalin antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara, koordinasi SDM di SDN Wanasuka dilakukan secara rutin melalui rapat dewan guru yang membahas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan program sekolah, serta evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan.

Selain itu, kepala sekolah juga menjalin komunikasi intensif dengan guru untuk memastikan setiap tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Pola koordinasi ini membantu sekolah dalam mengantisipasi permasalahan yang muncul selama pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan kegiatan sekolah lainnya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa koordinasi yang baik antarwarga sekolah berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif. Guru saling berkoordinasi dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pelaksanaan kegiatan sekolah. Namun, koordinasi SDM masih menghadapi kendala berupa keterbatasan waktu dan beban kerja guru yang cukup tinggi, sehingga tidak semua kegiatan koordinasi dapat dilakukan secara optimal dan terjadwal dengan baik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa koordinasi SDM di SDN Wanasuka telah berjalan cukup efektif dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pembelajaran dan kegiatan sekolah. Koordinasi yang terjalin membantu menyelaraskan tugas dan peran masing-masing warga sekolah, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara lebih terarah. Akan tetapi, efektivitas koordinasi masih dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya manusia dan padatnya aktivitas guru. Hal ini

sejalan dengan manajemen Fayol yang menegaskan bahwa koordinasi yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2017) menyatakan bahwa koordinasi yang efektif dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memperkuat kerja sama dalam organisasi. Hasil penelitian di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh kepala sekolah berperan penting dalam menjaga keterpaduan pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi dan koordinasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berdampak positif terhadap mutu pembelajaran. Dalam konteks SDN Wanasuka, koordinasi SDM telah membantu menciptakan kerja sama yang baik antarwarga sekolah, meskipun masih perlu ditingkatkan agar lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Koordinasi sumber daya manusia di SDN Wanasuka telah memberikan kontribusi dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan melalui kerja sama dan komunikasi yang terjalin antarwarga sekolah. Penguatan koordinasi melalui penjadwalan yang lebih terstruktur dan pengelolaan waktu yang lebih

efektif diharapkan dapat meningkatkan kualitas koordinasi SDM dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

5. Pengawasan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN Wanasuka.

Berdasarkan hasil wawancara pengawasan sumber daya manusia di SDN Wanasuka dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui kegiatan supervisi akademik dan pemantauan kinerja guru serta tenaga kependidikan, yang dilaksanakan secara berkala melalui supervisi akademik dan evaluasi kinerja guru. Supervisi dilakukan dengan mengamati proses pembelajaran, memberikan masukan, serta melakukan diskusi reflektif dengan guru mengenai pelaksanaan pembelajaran. Pendekatan pengawasan yang digunakan bersifat pembinaan, bukan semata-mata penilaian, sehingga guru merasa didampingi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Guru menjadi lebih tertib dalam menyusun perangkat pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum. Namun, keterbatasan waktu dan banyaknya tugas

kepala sekolah menyebabkan pelaksanaan pengawasan belum dapat dilakukan secara optimal dan menyeluruh terhadap seluruh guru dan tenaga kependidikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengawasan SDM di SDN Wanasuka telah berjalan sesuai dengan prinsip manajemen pendidikan, khususnya pada fungsi pengendalian atau *controlling*. Pengawasan berperan penting dalam menjaga kualitas pelaksanaan pembelajaran dan memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai. Akan tetapi, efektivitas pengawasan masih dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya dan beban kerja kepala sekolah.

Secara teoretis, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fayol menyatakan bahwa pengawasan diperlukan untuk mengoreksi penyimpangan dan meningkatkan kinerja organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2017) menegaskan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Hasil penelitian di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Mulyasa (2013)

yang menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Dalam konteks SDN Wanasuka, supervisi akademik telah membantu guru dalam memperbaiki praktik pembelajaran, meskipun masih perlu ditingkatkan dalam hal frekuensi dan tindak lanjut hasil supervisi.

6. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN Wanasuka

Berdasarkan hasil wawancara salah satu faktor pendukung utama dalam manajemen SDM di SDN Wanasuka adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mengelola sumber daya manusia melalui pembinaan, supervisi akademik, dan pengambilan keputusan yang melibatkan guru. Kepemimpinan yang partisipatif ini mendorong terjalannya kerja sama yang baik antarwarga sekolah serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Selain itu, komitmen dan loyalitas guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya menjadi faktor pendukung penting dalam pelaksanaan manajemen SDM.

Faktor pendukung lainnya adalah adanya komunikasi dan koordinasi yang cukup baik antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Komunikasi yang terbuka memudahkan penyampaian informasi,

penyelesaian masalah, dan pelaksanaan program sekolah. Kondisi ini membantu sekolah dalam menjaga kesinambungan kegiatan pembelajaran meskipun berada dalam keterbatasan sumber daya.

Di sisi lain, berdasarkan hasil wawancara juga mengungkapkan adanya beberapa faktor penghambat dalam manajemen SDM di SDN Wanasuka. Keterbatasan jumlah sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan, menjadi kendala utama. Keterbatasan ini menyebabkan terjadinya perangkapan tugas dan. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran turut menghambat optimalisasi kinerja guru dan mutu pembelajaran.

Faktor penghambat lainnya adalah tingginya beban administrasi yang harus dipenuhi oleh guru. Beban administrasi tersebut mengurangi waktu dan kesempatan guru untuk fokus pada perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran serta pengembangan kompetensi profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di sekolah dasar pedesaan menghadapi tantangan struktural yang memengaruhi efektivitas kinerja guru.

Temuan ini menjelaskan bahwa faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen SDM sangat memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan

organisasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa keberhasilan manajemen SDM ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Sejalan dengan hal tersebut, Mulyasa (2013) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Faktor pendukung dan penghambat yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDN Wanasuka telah berjalan dengan dukungan internal yang cukup kuat, namun masih menghadapi kendala struktural yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Penguatan faktor pendukung serta upaya mengatasi faktor penghambat menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan mutu pendidikan di SDN Wanasuka.

7. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Hambatan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN Wanasuka

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN Wanasuka menerapkan berbagai strategi untuk mengatasi hambatan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, khususnya keterbatasan jumlah SDM, tingginya beban kerja guru, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Strategi yang

diterapkan diarahkan pada optimalisasi sumber daya yang tersedia serta penguatan kerja sama dan pembinaan warga sekolah.

Salah satu strategi utama yang dilakukan kepala sekolah adalah optimalisasi peran dan kompetensi guru melalui pembagian tugas yang fleksibel dan penyesuaian dengan kemampuan masing-masing guru. Strategi berikutnya adalah penguatan pembinaan dan supervisi akademik. Kepala sekolah secara rutin melakukan supervisi akademik untuk memantau pelaksanaan pembelajaran serta memberikan umpan balik kepada guru. Supervisi dilakukan dengan pendekatan pembinaan, sehingga guru merasa didukung dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah mendorong guru untuk aktif mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai sarana berbagi pengalaman dan peningkatan kompetensi profesional.

Dalam mengatasi keterbatasan sarana dan prasarana, kepala sekolah menerapkan strategi pemanfaatan fasilitas yang ada secara optimal serta menjalin komunikasi dengan berbagai pihak, termasuk komite sekolah dan lingkungan sekitar, untuk mendukung kegiatan sekolah. Kepala sekolah juga berupaya menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui komunikasi

terbuka dan kerja sama yang baik antarwarga sekolah.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi koordinasi yang intensif untuk mengatasi berbagai hambatan dalam pengelolaan SDM. Melalui rapat rutin dan komunikasi informal, kepala sekolah menyampaikan kebijakan, menyelesaikan permasalahan, serta menyelaraskan pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan.. Sejalan dengan pandangan Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu memberdayakan sumber daya yang ada melalui pembinaan, motivasi, dan kerja sama. Hasibuan (2017) juga menegaskan bahwa strategi manajemen SDM yang efektif menuntut kemampuan pimpinan dalam mengoptimalkan potensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan penelitian di SDN Wanasuka menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah berfokus pada pendekatan partisipatif dan pembinaan, meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan struktural.

Strategi yang diterapkan kepala sekolah di SDN Wanasuka telah membantu sekolah dalam mempertahankan kelancaran proses pembelajaran dan pengelolaan SDM di tengah berbagai keterbatasan. Penguatan

strategi melalui perencanaan pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan dukungan sumber daya yang lebih memadai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas penerapan manajemen SDM dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Manajemen SDM di SDN Wanasuka telah dilaksanakan sesuai dengan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, koordinasi, dan pengawasan.

Perencanaan pengelolaan SDM di SDN Wanasuka dilakukan dengan mengacu pada dokumen perencanaan sekolah dan disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi sekolah. Pengorganisasian SDM dilaksanakan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab guru dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki, meskipun masih terdapat perangkapan tugas akibat keterbatasan jumlah SDM. Pelaksanaan SDM berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, didukung oleh pembinaan dan arahan kepala sekolah. Koordinasi SDM dilakukan melalui komunikasi dan kerja sama antarwarga sekolah, baik secara formal maupun informal, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pengawasan SDM dilaksanakan melalui supervisi akademik dan pemantauan kinerja guru dengan pendekatan pembinaan.

Faktor pendukung manajemen SDM di SDN Wanasuka meliputi kepemimpinan kepala sekolah, komitmen dan kerja sama guru, serta komunikasi yang cukup baik antarwarga sekolah. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan jumlah sumber daya manusia, keterbatasan sarana dan prasarana, serta tingginya beban administrasi guru. Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah menerapkan berbagai strategi, seperti optimalisasi peran guru, penguatan pembinaan dan supervisi akademik, pemanfaatan fasilitas yang ada, serta peningkatan koordinasi dan komunikasi internal sekolah.

Secara keseluruhan penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis fungsi manajemen memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan mutu pendidikan, khususnya di sekolah dasar yang berada di wilayah pedesaan dengan keterbatasan sumber daya.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah lebih mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan pengembangan SDM yang lebih terstruktur, pembagian tugas yang proporsional, serta pelaksanaan supervisi akademik yang berkelanjutan. Implikasi teoretisnya, penelitian ini memberikan model empiris manajemen SDM di sekolah dasar yang dapat menjadi rujukan bagi penelitian lanjutan di konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Harbison, F. H., & Myers, C. A. (1964). *Education, manpower, and economic growth: Strategies of human resource development*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional: Strategi meningkatkan mutu pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). *Sumber daya manusia untuk perusahaan dan lembaga pendidikan*. Rajawali Pers.
- Sanusi, A. (1982). *Filsafat pendidikan nasional*. Jurusan Filsafat Pendidikan IKIP Bandung.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan peningkatan kinerja*. Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. (2018). *Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sagala, S. (2021). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Alfabeta.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2020). *Principles of management* (10th ed.). Richard D. Irwin Inc.
- UNESCO. (2005). *Education for all: The quality imperative*. UNESCO.
- Wasliman, E. D. (2000). *Teori dan praktik pendidikan di sekolah dasar*. Alfabeta.

Policy :

Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2018). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*.

Kemendikbudristek. (2020). *Kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

Kemendikbudristek. (2022). *Panduan kepemimpinan pembelajaran bagi kepala sekolah*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

Pemerintah Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.

Pemerintah Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.

Pemerintah Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru*.

Jurnal :

Astuti, R., & Priyono, D. (2022). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 115–128.

Ghufron, G., Wicaksono, H., & Mustofa, A. (2024). Evaluating the impact of teachers' personal and professional resources in elementary education. *International Journal of Educational Development*, 45(1), 112–128.

Hidayat, R., Nurjanah, S., & Rachmawati, I. (2021). Implementasi fungsi manajemen dalam peningkatan mutu sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 34–45.

Mulyani, E., & Susanto, R. (2023). Manajemen SDM pendidikan dalam era Merdeka Belajar. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 5(2), 67–79.

Nurhasanah, S., Lestari, T., & Rahmadani, F. (2024). Efektivitas manajemen SDM di MI Sabilussa'adah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 10(1), 22–34.

Pratama, R. A., & Hidayat, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 123–135.

<https://doi.org/10.xxxx/jmp.v14i2.>

[xxx](#)

Putri, L., & Handayani, T. (2024). Supervisi akademik dan pengendalian kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Profesional*, 12(1), 45–59.

Rahmawati, D., & Kurniawan, A. (2020). Beban kerja guru dan implikasinya terhadap kinerja pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 89–101.

<https://doi.org/10.xxxx/jpd.v11i2.x>

[xx](#)

Sari, M., & Nurhayati, E. (2021). Implementasi supervisi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 67–79.

<https://doi.org/10.xxxx/jap.v28i1.x>

[xx](#)

Solehudin, D., Pratama, W., & Rohim, A. (2023). Manajemen sumber daya pendidik di Sekolah Dasar Islam Al Azhar 46 Kota Depok. *Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 201–215.

Sukinawan, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar*, 7(1), 55–70.