



## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU SEKOLAH (STUDI KASUS PADA SEKOLAH REGROUPING DI SDN PETOMPON 02)**

**Setyo Teguh Widodo** ✉

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima September 2014  
Disetujui Oktober 2014  
Dipublikasikan November 2014

*Keywords:*  
Management;  
Human Resources;  
Quality School  
Regrouping

### **Abstrak**

Banyaknya sekolah-sekolah yang berdiri tetap belum dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu pendidikan nasional. Perubahan manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dilakukan melalui regrouping sekolah agar terjadi peningkatan mutu sekolah. Pendekatan penelitian ini ialah kualitatif dengan rancangan studi kasus. Hasil penelitian ini ialah : (1) Perencanaan SDM disusun secara sistematis berdasarkan kemandirian sekolah, (2) Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian sistem kerja, program kerja dan pengembangan SDM, (3) Pelatihan dan pengembangan karier memberikan dampak positif, baik untuk sekolah maupun personel sekolah, (4) Kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, (5) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja sekolah. Simpulan dari penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di SDN Petompon 02 dilihat dari perspektif kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal dan dikategorikan baik. Saran terkait dengan hasil penelitian ini ialah kepala sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik sehingga dapat melakukan pengawasan kebijakan regrouping dalam aspek penilaian kinerja guru.

### **Abstract**

*Many schools remain standing can improve the effectiveness, efficiency and quality of national education. Changes in human resource management in schools should be made through the school regrouping to an increase in the quality of schools. The approached of this study is a qualitative with a case study design. The result of this study are: (1) arranged in a systematic human resource planning based on school autonomy, (2) The organization of the systemis done with the division of labor, employment and human resources development programs, (3) Training and career development have a positive impact, both for the school and school personnel, (4) The compensationis done by observing the pattern of direct compensation and indirect compensation, (5) The performance evaluationis done by using two aspects, namely the assessment of teacher performance and school performance assessment. Conclusion that human resource management can improve the quality of schools in SDN Petompon02 viewed from the perspective of internal customer satisfaction and external customer satisfaction and well categorized. Suggestions related to this research is the principal academic supervision should use the head master so that it can perform policy control regrouping in aspects of teacher performance appraisal.*

## Pendahuluan

Peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dalam hal ini berkaitan dengan mutu sekolah tertuju pada mutu lulusan atau *output* (Sukmadinata, Jamiat dan Ahman, 2008:6). Mutu atau kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui siswa yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolah, seperti profil sumber daya manusia, sumber belajar, dan lingkungan.

James J Jones dan Donald L. Walters (2008: 42) menjelaskan bahwa hal-hal penting yang harus dilakukan oleh sekolah negeri yang bermutu adalah pengelolaan dan perencanaan, analisa kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelantikan dan pelatihan, penghargaan dan pengembangan karier, gaji dan tunjangan, masa jabatan, masa pensiun, negoisasi kolektif, manajemen kontrak kerja, staf pendukung.

Kunci utama program-program pengembangan pendidikan di sekolah berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi sentral utama manajemen sumber daya manusia di sekolah. Masalah peningkatan profesionalisme kepala sekolah, guru, dan staf TU sangatlah penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu sekolah memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar tujuan sekolah tercapai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin atau manajer harus mampu mengelola sumber daya manusia secara baik dan efektif. Sedangkan guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru profesional adalah seseorang pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik menjadi syarat utama dalam pencapaian mutu sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu memahami visi dan misi sekolah sehingga dalam penyusunan tugas tambahan guru dalam mengelola sekolah dapat berjalan dengan efektif. Sumber daya manusia di sekolah harus mampu membudayakan kinerja yang maksimal serta memberdayakan kemampuan yang ada untuk mendukung mutu sekolah yang dikehendaki.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dasar dalam mengelola sekolah yang efektif dan bermutu. Pertama, kepala sekolah memaha-

mi visi organisasi dan memiliki visi kerja yang jelas. Kedua, kepala sekolah harus memahami dan mau bekerja keras. Ketiga, kepala sekolah tekun dan tabah dalam bekerja dengan bawahan, terutama tenaga administratif dan tenaga akademiknya. Keempat, kepala sekolah memberikan layanan secara optimal dengan tetap tampil secara rendah hati. Kelima, kepala sekolah harus memiliki disiplin kerja yang kuat.

Manajemen sumber daya manusia di sekolah agar bermutu, diperlukan penataan dan peningkatan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional di sekolah akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan dan peningkatan mutu sekolah. Dengan demikian untuk mewujudkan sekolah yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain dalam suatu organisasi/sekolah. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi/lembaga, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2008: 10). Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia dapat mewujudkan kepentingan sekolah dan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia membuktikan bahwa suatu organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan berhasil guna bilamana anggotanya merasa bahwa kebutuhan dan keinginan mereka sudah sejalan dengan tuntutan organisasi. Manajemen sumber daya manusia di sekolah dapat dibagi menjadi dua yaitu manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (kepala sekolah, guru, siswa, tata usaha) dan manajemen kesiswaan. Menurut Minarti (2011: 123) manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu bentuk pengelolaan manusia yang bekerja di suatu sekolah secara efektif untuk menghasilkan sebuah tatanan sistem atau proses pendidikan yang baik. Manajemen kesiswaan merupakan penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan siswa, mulai dari siswa masuk sampai dengan siswa keluar dari suatu sekolah (Amirindkk, 2011: 50).

Berdasarkan pada ketentuan-ketentuan sebagaimana digambarkan di atas, maka dapat dibandingkan dengan kenyataan di lapangan pada saat ini ternyata masalah sumber daya manusia di sekolah belum sesuai dengan kriteria yang di-

tentukan. Kompetensi yang dimiliki guru belum sesuai dengan amanat yang dituangkan dalam undang-undang guru dan dosen. Kemampuan yang dimiliki guru masih jauh di atas kriteria sebagai guru profesional.

Perubahan serta strategi manajemen sumber daya manusia harus ditempuh agar terjadi peningkatan mutu sekolah. Salah satu cara dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu *regrouping*/penggabungan sekolah. *Regrouping* sekolah bermanfaat untuk pemerataan siswa pada sekolah-sekolah yang mempunyai siswa yang banyak dibandingkan dengan sekolah yang kekurangan siswa. *Regrouping* merupakan istilah dari *merger*, penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan. Istilah penggabungan dalam dunia pendidikan atau yang lebih dikenal dengan *regrouping*. *Regrouping* sekolah mempunyai arti penggabungan dua sekolah atau lebih dengan tujuan tertentu seperti peningkatan mutu sekolah, efisiensi, dan efektivitas pengelolaan sekolah.

*Regrouping* sekolah dasar merupakan salah satu cara untuk pengelolaan sekolah yang lebih baik. Pengelolaan sekolah merupakan proses menempatkan sekolah sebagai lembaga yang memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan menyangkut visi, misi, dan tujuan sekolah yang membawa dampak terhadap pengembangan sekolah. Tujuan dari *regrouping* adalah menciptakan sekolah yang efektif meliputi tercapainya efektifitas, efisiensi dan peningkatan mutu sekolah yang didukung dengan fasilitas yang memadai.

Perencanaan sekolah yang efektif berarti menentukan tujuan yang harus dicapai oleh sekolah dengan menentukan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menentukan tenaga pendidik dan biaya pendidikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh sekolah guna meningkatkan mutu sekolah. Dengan *regrouping* sekolah diharapkan proses belajar dapat menjadi lebih baik. Adanya *regrouping* sekolah, guru mendapatkan tugas untuk lebih berkonsentrasi atau terfokus dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Selain itu juga, guru dituntut untuk menguasai bidang keahlian ganda (*multi skills*), sehingga guru dapat menerapkan keahliannya untuk mengembangkan potensi dari peserta didik. Hal ini akan mempengaruhi prestasi siswa serta meningkatkan standar kompetensi sekolah.

Pada tahun pelajaran 2011/2012, SD Negeri Petompon 02 merupakan sekolah hasil dari penggabungan/*regrouping* tiga sekolah yaitu SDN Petompon 05, SDN Petompon 06, dan SDN Petompon 07. Ditetapkannya penggabun-

gan atau *regrouping* sekolah melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang No.420/4610 tanggal 25 Agustus 2010 tentang Penggabungan Sekolah Dasar Negeri Petompon 05, SDN Petompon 06, dan SDN Petompon 07 pada tahun pelajaran 2010/2011.

Perubahan manajemen sumber daya manusia di SDN Petompon 02 meliputi : perubahan jumlah kepala sekolah; guru dan siswa; perubahan struktur organisasi; perubahan visi misi; dan perubahan lingkungan kerja; serta perubahan iklim sekolah. kunci keberhasilan kebijakan *regrouping* di SDN Petompon 02 terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh seluruh warga sekolah. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengadakan penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus pada Sekolah *Regrouping* di SDN Petompon 02).

## Metode

Penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus pada Sekolah *Regrouping* di SDN Petompon 02) ini merupakan penelitian kualitatif karena berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini lebih mengutamakan pada masalah proses, makna, pemahaman, kompleksitas, interaksi, serta persepsi. Metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang tertentu melalui perilaku yang dapat diamati (Moleong, L.J., 2002: 4).

Desain dari penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan dan menjelaskan secara komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial (Mulyana D, 2004 : 201). Sesuai penelitian kualitatif dengan desain studi kasus yang bersifat lentur dengan mengikuti pola pemikiran yang bersifat *empirical inductive*, segala sesuatu dalam penelitian ini ditentukan dari hasil pengumpulan data yang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya di lapangan.

## Hasil Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dalam sekolah *regrouping* perlu mendapatkan perhatian khusus untuk meningkatkan mutu sekolah. Manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan

tradisional untuk mengelola orang secara efektif, oleh karena itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan karier, kompensasi, dan penilaian kinerja sebagai upaya peningkatan mutu sekolah.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di SDN Petompon 02**

Perencanaan sumber daya manusia di SDN Petompon 02 pasca *regrouping* dilakukan dengan waktu yang cukup singkat dan persiapan yang kurang matang. Perencanaan dilakukan dengan mengadakan sosialisasi oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang dengan SDN Petompon 02 mengenai *regrouping* atau penggabungan sekolah. Perencanaan diawali dengan adanya sosialisasi mengenai *regrouping* sekolah di SDN Petompon. Sosialisasi dilakukan oleh Dinas Pendidikan dengan komponen sekolah yang meliputi kepala sekolah, guru, karyawan, dan komite sekolah.

Perubahan manajemen sumber daya manusia di SDN Petompon 02 meliputi kepemimpinan kepala sekolah, penggabungan guru-guru, dan siswa dari tiga sekolah, penyatuan visi dan misi sekolah. Perencanaan tenaga kerja di sekolah (guru, karyawan, komite sekolah, dan siswa) akan membantu pimpinan organisasi (kepala sekolah) dalam upaya mendayagunakan SDM yang ada, sehingga organisasi akan mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya dalam jangka waktu yang panjang (Subekhi A & Jauhar M, 2012: 56). Tujuan dari *regrouping* sekolah SDN Petompon 02 adalah efisiensi dana sekolah dan efektivitas pembelajaran dalam peningkatan mutu sekolah.

Analisis kebutuhan sumber daya manusia dilakukan dengan menggabungkan seluruh guru dan staf sekolah, untuk dilakukan pembagian tugas sebagai wali kelas, guru olahraga, guru agama. Disamping itu juga terdapat tugas tambahan sebagai seksi sarana prasarana sekolah, penjaminan mutu, sarana dan prasarana, dan sebagainya. Dengan pembagian tugas tambahan dapat membantu sekolah dalam pencapaian tujuan selama guru yang ditugaskan bekerja dengan baik.

Rekrutmen dan seleksi pegawai atau guru di SDN Petompon 02 dilakukan dengan memilih pegawai atau guru yang profesional dengan menerima pegawai yang telah memiliki sertifikat pendidik dan telah mengabdikan diri pada pendidikan di daerah terpencil, terluar, dan terdalam melalui program SM3T. Disamping itu dilakukan

pula tes praktek mengajar, dan tes wawancara tentang kepribadian dan sosial.

### **Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di SDN Petompon 02**

Pengorganisasian *regrouping* sekolah pada manajemen sumber daya manusia yang dimiliki sekolah harus didasarkan pada tujuan sekolah. Diketahui bahwa dalam *regrouping* sekolah bertujuan untuk efisiensi dana sekolah dan efektifitas pembelajaran untuk meningkatkan mutu sekolah. Dalam meningkatkan efektifitas sekolah maka diperlukan pengorganisasian sumber daya manusia di sekolah sebaik-baiknya.

Pengorganisasian guru dengan cara pembagian tugas secara merata. Guru memiliki tugas sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sebagaimana mengajar di dalam kelas. Disamping itu juga, guru mempunyai tugas tambahan yaitu mengelola sekolah maka guru harus dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidikan dan juga sebagai pengelola sekolah. Dari uraian di atas, sejalan dengan pandangan Bafadal (2009: 43) mengartikan bahwa pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokan semua tugas, tanggung jawab, wewenang, dan komponen dalam proses kerja sama sehingga tercipta suatu sistem kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Diadakannya rotasi guru dan rotasi jabatan diterapkan oleh kepala sekolah di SDN Petompon 02. Hal tersebut dilakukan agar tercipta suasana baru pada SDN Petompon 02. Iklim sekolah sangat mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu seorang guru perlu mengadakan perubahan dalam kegiatan belajar dan mengajar.

### **Pelatihan dan Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di SDN Petompon 02**

Pelatihan dan pengembangan karier merujuk pada program di dalam sekolah maupun di luar sekolah yang dimanfaatkan oleh guru dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan utamanya untuk perbaikan kinerja dan pengembangan karier (Mangkuprawira, 2011: 135). Pelatihan dan pengembangan karier di SDN Petompon 02 pasca *regrouping* dilakukan secara rutin dan berkesinambungan.

Pendidikan dan pelatihan diupayakan sebagai program yang utama bagi SDN Petompon 02 dalam meningkatkan mutu sekolah. Den-

gan perbaikan sumber daya manusia di sekolah dengan dilakukannya pendidikan dan latihan akan lebih efektif, karena sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, guru dan staf/pegawai merupakan penggerak sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dilakukan di dalam sekolah, dapat pula dilakukan di luar sekolah. Kepala sekolah sangat menganjurkan guru untuk melakukan pendidikan dan pelatihan semaksimal mungkin demi meningkatkan prestasi sekolah. Pendidikan dan pelatihan di luar sekolah dilakukan dengan cara mengikuti seminar pendidikan, workshop pendidikan, lokakarya pendidikan, dan desiminasi.

SDN Petompon 02 masih kurang dalam pendidikan dan pelatihan perkembangan dan inovatif. Dikarenakan guru SDN Petompon 02 minat dalam pelatihan dan pendidikan masih rendah, tetapi masih mampu mengatasi permasalahan di dalam kelas dan bekerja sama dengan guru yang lain. Akan tetapi dengan minimnya pelatihan perkembangan inovatif guru, sekolah belum mampu memfokuskan program untuk jangka panjang untuk meningkatkan mutu sekolah. Sehingga program yang dilakukan sekolah, merupakan program jangka pendek yang harus selalu dimonitoring kepala sekolah.

Pengembangan karier guru di SDN Petompon 02 dilakukan dengan membuat penelitian tindakan kelas dan karya ilmiah untuk peningkatan efektivitas pembelajaran. Disamping itu, studi lanjut pada jenjang S2 sangat membantu dalam mengembangkan karier guru. Oleh karena itu pengembangan karier di SDN Petompon 02 cukup baik karena terdapat 3 orang guru yang telah mendapatkan gelar magister.

#### **Kompensasi Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di SDN Petompon 02**

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi Subekhi A& Jauhar M (2012: 176). SDN Petompon 02 merupakan lembaga pendidikan atau sekolah yang memberikan kompensasi kepada guru dan staff atas jasa guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar dan administrasi sekolah. Kompensasi diberikan kepada guru dan tenaga administrasi disesuaikan dengan aturan yang berlaku.

Di SDN Petompon 02 sebagian besar pengajar bergolong IV/A sehingga kompensasi yang diberikan oleh pemerintah kepada yang bersangkutan sudah cukup untuk menunjang kehidupan

yang layak. Ditambah lagi dengan adanya sertifikasi pendidik yang diberikan oleh pemerintah sebagai tunjangan profesionalisme guru. Pasca *regrouping* di SDN Petompon 02, kepala sekolah memberikan kompensasi yang maksimal kepada guru maupun staf dalam menumbuhkan motivasi dan bekerja dengan baik.

Pelaksanaan pemberian kompensasi oleh pemerintah kepada guru yang berstatus negeri sipil sesuai dengan standar kompensasi yang telah diatur sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005. Pemberian kompensasi sesuai dengan prestasi kerja dan layak atau dapat memenuhi kebutuhan primer pegawai serta mengacu pada RAPBS. Tujuan kompensasi adalah membantu sekolah mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal.

#### **Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah di SDN Petompon 02**

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Dalam lingkup pendidikan khususnya sekolah, kinerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja sekolah maupun program-program sekolah.

Menurut Siagian (2008: 224) penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Pada sekolah *regrouping* di SDN Petompon 02, penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu penilaian kinerja sekolah dan penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja di sekolah di SDN Petompon 02 yang merupakan sekolah *regrouping* tidak memiliki kekhususan dibandingkan sekolah yang non *regrouping*. Hal ini mengakibatkan permasalahan dan dampak *regrouping* bagi sekolah. Penilaian kinerja hanya didasarkan pada program evaluasi diri sekolah yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan kota Semarang. Sehingga lemahnya pengawasan bagi sekolah-sekolah *regrouping* di kota Semarang khususnya di SDN Petompon yang memiliki citra sekolah unggulan di masyarakat.

Penilaian kinerja yang paling utama di sekolah yaitu penilaian kinerja guru dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru pasca *regrouping*. Kepala sekolah lebih cermat dan tepat dalam melakukan pengawasan dan pembinaan

guru, karyawan, dan siswa pada sekolah *regrouping*. Sehingga sekolah *regrouping* yang dapat meningkatkan mutu sekolah adalah suatu keberhasilan dari kepala sekolah dalam menjalankan program sekolah.

Penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah menggunakan supervisi akademik. Dengan melakukan supervisi akademik, maka seorang kepala sekolah dapat melakukan pengawasan kebijakan *regrouping* dalam aspek penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja yang dilakukan kepala sekolah tidaklah mudah, karena *regrouping* mengakibatkan bertambahnya jumlah guru, sehingga kepala sekolah harus dengan cermat menilai kinerja guru, sehingga guru dapat mengevaluasi kinerjanya melalui hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan beberapa kriteria yang sudah dijelaskan di atas, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDN Petompon 02 dijalankan secara

efektif dan efisien sehingga terjadi peningkatan mutu sekolah. Saran terkait dengan hasil penelitian ini ialah kepala sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik sehingga dapat melakukan pengawasan kebijakan *regrouping* dalam aspek penilaian kinerja guru.

### **Daftar Pustaka**

- Bafadal. I. 2009. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- James J Jones, and Donald L Walters. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Terjemahan Tim Kreatif QM. Yogyakarta: Q-Media.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, L.J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Jamiat dan Ahman. 2008. *Pengendalian Mutu Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*. Bandung: PT. Refika Aditama.