

PERAN STAKEHOLDER MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SD NO. 2 TUMBAK BAYUH

Chindytia¹, Ida Bagus Gede Surya Abadi², I Made Suardinata³, I Kadek Dharma Jaya⁴,
I Putu Restya Mandala Diputra⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Email: chindytia@undiksha.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i3.2190>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 10 June 2026

Keywords:

Pengelolaan Sumber Daya

Manusia

Stakeholder

Manajemen Berbasis Sekolah

Mutu Pendidikan

Mixed Method



ABSTRAK

This study aims to analyze the role of stakeholders through human resource management in improving school quality at SD No. 2 Tumbak Bayuh. It focuses on the planning, implementation, and evaluation of human resource management, as well as stakeholder involvement in improving school quality. This study employed a descriptive mixed-method approach. Data were collected through semi-structured interviews, SWOT-based observations, and questionnaires distributed to 10 teachers and educational staff. Qualitative data were analyzed through reduction, display, and conclusion drawing, while quantitative data used descriptive statistics (mean, median, mode, and standard deviation). The findings show that human resource management has been implemented based on the school's vision and mission and supported by leadership and internal programs. Observation results indicate a good category (score 88), while questionnaire results show a mean of 89.5, also categorized as good. However, challenges remain, including limited professional development, inconsistent evaluation follow-up, and suboptimal stakeholder involvement. This study highlights the integration of stakeholder roles in human resource management, providing a comprehensive qualitative and quantitative perspective on improving school quality.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan menganalisis peran stakeholder melalui pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SD No. 2 Tumbak Bayuh. Fokus kajian mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan sumber daya manusia serta keterlibatan stakeholder dalam mendukung mutu pendidikan. Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode campuran (mixed method). Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi berbasis analisis SWOT, dan kuesioner kepada 10 responden yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan. Analisis data kualitatif dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan analisis kuantitatif menggunakan statistik deskriptif berupa mean, median, modus, dan standar deviasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia telah dilaksanakan berdasarkan visi dan misi sekolah serta didukung kepemimpinan dan program internal. Hasil observasi menunjukkan kategori baik dengan skor 88, sedangkan kuesioner memperoleh rata-rata 89,5 pada kategori baik. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan pelatihan profesional dan keterlibatan stakeholder yang belum maksimal. Kajian ini memberikan gambaran komprehensif antara data kualitatif dan kuantitatif dalam peningkatan mutu sekolah.

Kata kunci: *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Stakeholder, Manajemen Berbasis Sekolah, Mutu Pendidikan, Mixed Method*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya terencana untuk meneruskan nilai, pengetahuan, dan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya (Sihaloho et al. 2023). Pada jenjang sekolah dasar, pendidikan memiliki peran yang sangat penting karena menjadi fondasi awal dalam pembentukan karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik. Oleh karena itu, mutu pendidikan di sekolah dasar perlu dikelola secara optimal agar mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan perkembangan zaman. Mutu pendidikan di sekolah dasar dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang meliputi kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan lainnya (Triarsuci et al., 2024). Pengelolaan SDM yang efektif diyakini mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kinerja tenaga pendidik, serta berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Selain itu, faktor eksternal seperti keterlibatan *stakeholder*, termasuk orang tua dan masyarakat, juga turut berkontribusi dalam mendukung peningkatan mutu sekolah.

Sejalan dengan kebijakan desentralisasi pendidikan, penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memberikan kewenangan kepada sekolah untuk mengelola sumber daya yang dimiliki secara mandiri sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik sekolah (Sangsurya et al., 2021). Dalam kerangka MBS, peran *stakeholder* menjadi sangat penting karena keberhasilan pengelolaan sekolah tidak hanya bergantung pada pihak internal, tetapi juga pada dukungan dan partisipasi aktif dari berbagai pihak (Firdaus et al. 2025). Dengan demikian, sinergi antara pengelolaan SDM yang efektif dan keterlibatan *stakeholder* menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar.

Namun demikian, dalam praktiknya pengelolaan SDM di sekolah dasar masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di SD No. 2 Tumbak Bayuh, ditemukan bahwa meskipun sekolah memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan program-program yang mendukung pembentukan karakter siswa, masih terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan SDM. Kendala tersebut antara lain keterbatasan pelatihan dan pengembangan profesional guru, belum optimalnya sistem evaluasi kinerja, serta kurangnya koordinasi yang efektif antar tenaga pendidik dan *stakeholder* sekolah. Selain itu, keterlibatan *stakeholder* dalam mendukung program sekolah juga belum sepenuhnya optimal.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa diperlukan upaya strategis dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM yang melibatkan peran aktif *stakeholder*. Pengelolaan SDM dalam konteks sekolah mencakup berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pengembangan, evaluasi, serta pemeliharaan tenaga pendidik (Triarsuci et al., 2024). Jika dikelola dengan baik dan didukung oleh keterlibatan *stakeholder*, maka potensi yang dimiliki sekolah dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian ini bertujuan untuk mengkaji peran *stakeholder* melalui pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SD No. 2 Tumbak Bayuh. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk merumuskan strategi yang dapat dilakukan dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM berbasis manajemen sekolah. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pengelolaan SDM yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan mengombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif (*mixed method*) untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam kerangka manajemen berbasis sekolah di SD No. 2 Tumbak Bayuh. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali informasi secara mendalam terkait kondisi nyata di lapangan, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperkuat temuan melalui data yang terukur (Zayrin et al. 2025; Waruwu et al., 2025). Subjek dalam kajian ini meliputi kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan di SD No. 2 Tumbak Bayuh. Jumlah responden dalam kajian ini sebanyak 10 orang, yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, observasi, dan kuesioner.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode. Pertama, wawancara dilakukan secara terstruktur dengan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disusun. Teknik wawancara yang digunakan dalam kajian ini adalah wawancara semi-terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan, namun tetap memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mengembangkan pertanyaan guna memperoleh data yang lebih mendalam (Zuliani & Munawaroh, 2024). Pedoman wawancara yang digunakan dijabarkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pedoman Wawancara

No	Aspek yang Dikaji	Indikator	Pertanyaan Wawancara
1	Pengelolaan SDM	Perencanaan dan pengelolaan SDM	Bagaimana perencanaan dan pengelolaan SDM di sekolah ini?
		Program peningkatan kompetensi	Apa saja program yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan?
		Pengembangan profesional	Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru?
2	Evaluasi kerja	Sistem evaluasi	Bagaimana sistem evaluasi kinerja guru yang diterapkan di sekolah?
		Frekuensi pelaksana	Seberapa sering evaluasi dilakukan dan siapa saja yang terlibat?
		Tindak lanjut	Apa tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut?
3	Peran <i>stakeholder</i>	Jenis <i>stakeholder</i>	Siapa saja <i>stakeholder</i> yang terlibat dalam pengelolaan sekolah?
		Bentuk keterlibatan	Bagaimana bentuk keterlibatan <i>stakeholder</i> dalam mendukung program sekolah?
		Kontribusi terhadap SDM	Sejauh mana kontribusi <i>stakeholder</i> dalam pengembangan SDM di sekolah?
4	Koordinasi dan komunikasi	Pola koordinasi	Bagaimana koordinasi antara kepala sekolah, guru, dan <i>stakeholder</i> ?

No	Aspek yang Dikaji	Indikator	Pertanyaan Wawancara
		Kendala komunikasi	Apa kendala yang dihadapi dalam menjalin komunikasi yang efektif?
		Upaya perbaikan	Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan koordinasi tersebut?
5	Kendala pengelolaan SDM	Hambatan utama	Apa saja hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM di sekolah?
		Keterbatasan pelatihan	Bagaimana sekolah mengatasi keterbatasan pelatihan dan pengembangan profesional?
		Keterlibatan <i>stakeholder</i>	Apa faktor yang menyebabkan belum optimalnya keterlibatan <i>stakeholder</i> ?
6	Peningkatan mutu sekolah	Program peningkatan mutu	Program apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah?
		Peran SDM	Bagaimana peran SDM dalam mendukung peningkatan mutu tersebut?
		Harapan ke depan	Apa harapan ke depan terkait pengelolaan SDM dan keterlibatan <i>stakeholder</i> ?

Kedua, observasi dilakukan menggunakan lembar observasi berbasis analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) untuk mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal sekolah secara sistematis. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap aktivitas, perilaku, dan kondisi di lapangan (Utami et al. 2020). Observasi dilakukan menggunakan lembar observasi berbasis indikator yang meliputi komponen MBS, kepemimpinan, koordinasi dan komunikasi, supervisi pendidikan, monitoring dan evaluasi, peran *stakeholder*, serta efektivitas dan efisiensi. Instrumen observasi disusun dalam bentuk skala Likert 4 poin dengan kategori sangat baik hingga kurang. Adapun lembar observasi secara lengkap disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Lembar Observasi

No	Aspek	Indikator
1	Komponen MBS	Perencanaan, organisasi, pelaksanaan, evaluasi
2	Kepemimpinan	Visioner, partisipatif, motivasi, transparansi
3	Koordinasi dan komunikasi	Komunikasi internal, koordinasi guru, rapat rutin, dokumentasi komunikasi
4	Peran <i>stakeholder</i>	Orang tua, komite sekolah, masyarakat
5	Monitoring dan evaluasi	Sistem monitoring, evaluasi program, laporan evaluasi
6	Supervisi pendidikan	Supervisi rutin, tindak lanjut supervisi, evaluasi guru
7	Efektivitas dan efisiensi	Penggunaan sumber daya, pencapaian tujuan, produktivitas sekolah

Ketiga, kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif terkait implementasi manajemen berbasis sekolah pada aspek sumber daya manusia. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi terkait persepsi, pendapat, atau kondisi yang dialami responden (Sukarno et al. 2025). Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator pengelolaan SDM yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kuesioner menggunakan skala Likert 4 poin, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Sebelum digunakan, instrumen kuesioner telah melalui uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil uji tersebut, diperoleh 10 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam kajian ini. Kisi-kisi butir kuesioner tersebut dijabarkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kisi-kisi Butir Kuesioner

No	Indikator	Butir ke-
1	Analisis pekerjaan di sekolah/Dinas Pendidikan	1
2	Penyusunan formasi guru dan pegawai baru	2
3	Perencanaan dan pengadaan guru dan pegawai baru	3
4	Pemberian tugas guru dan pegawai	4
5	Pembinaan profesionalisme guru dan pegawai	5
6	Pembinaan karir guru dan pegawai	6
7	Pembinaan kesejahteraan guru dan pegawai	7
8	Pengaturan perpindahan guru dan pegawai	8
9	Pengaturan pemberhentian guru dan pegawai	9
10	Penilaian kinerja guru dan pegawai	10
Total		10

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif mengacu pada tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994). Data hasil wawancara dan observasi kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman untuk mempermudah proses interpretasi (Kurniasih & Rusfiana, 2021).

Sementara itu, analisis kuantitatif dilakukan dengan statistik deskriptif yang meliputi perhitungan *mean*, median, modus, dan standar deviasi untuk mengetahui kecenderungan data. Data juga disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk memperjelas hasil analisis. Selanjutnya, skor hasil kuesioner dikonversi ke dalam bentuk persentase menggunakan acuan Penilaian Acuan Patokan (PAP) skala 5 untuk menentukan kategori hasil kajian (Agung et al. 2022). Konversi PAP skala 5 ditunjukkan pada Tabel 4. Hasil analisis data kualitatif dan kuantitatif kemudian diintegrasikan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengelolaan sumber daya manusia serta peran *stakeholder* dalam meningkatkan mutu sekolah di SD No. 2 Tumbak Bayuh.

Tabel 4. Kriteria PAP Skala 5

No	Persentase Penguasaan	Nilai Angka	Nilai Huruf	Predikat
1	90-100	4	A	Sangat Baik
2	80-89	3	B	Baik

No	Persentase Penguasaan	Nilai Angka	Nilai Huruf	Predikat
3	65-79	2	C	Cukup
4	40-64	1	D	Kurang
5	00-39	0	E	Sangat Kurang

(Sumber: Agung et al. 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SD No. 2 Tumbak Bayuh, diperoleh informasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui perencanaan yang mengacu pada visi dan misi sekolah. Sekolah juga telah mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti kegiatan diskusi internal dan pembinaan rutin. Namun, pelaksanaan pengembangan profesional masih menghadapi kendala, terutama karena keterbatasan akses terhadap pelatihan eksternal. Selain itu, sistem evaluasi kinerja guru telah dilakukan secara berkala melalui supervisi, tetapi belum sepenuhnya terstruktur dan belum diikuti dengan tindak lanjut yang konsisten. Dari sisi keterlibatan *stakeholder*, diketahui bahwa komite sekolah, orang tua, dan masyarakat telah berpartisipasi dalam beberapa kegiatan sekolah, namun peran tersebut masih belum optimal dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia. Kendala lain yang ditemukan adalah kurang efektifnya koordinasi dan komunikasi antar tenaga pendidik dan *stakeholder*, sehingga berdampak pada pelaksanaan program sekolah yang belum maksimal.

Observasi dilakukan untuk mengetahui peran *stakeholder* dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis manajemen sekolah di SD No. 2 Tumbak Bayuh menggunakan lembar observasi berdasarkan indikator SWOT untuk meninjau MBS. Hasil penilaian kemudian direkapitulasi dan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Observasi MBS Berdasarkan Analisis SWOT

No	Aspek	Skor
1	Komponen MBS	14
2	Kepemimpinan	15
3	Koordinasi dan komunikasi	13
4	Peran <i>stakeholder</i>	12
5	Monitoring dan evaluasi	11
6	Supervisi pendidikan	11
7	Efektivitas dan efisiensi	12
Total Skor		88
Total Skor Maksimal		100

Berdasarkan hasil observasi pada Tabel 5, diperoleh persentase skor sebesar 88 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berbasis manajemen sekolah di SD No. 2 Tumbak Bayuh telah berjalan secara optimal.

Dalam rangka mengetahui gambaran umum persepsi responden terhadap peran *stakeholder* dalam manajemen sumber daya manusia di SD No. 2 Tumbak Bayuh, dilakukan analisis statistik deskriptif terhadap 10 butir kuesioner yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Analisis ini meliputi perhitungan nilai *mean*, median, dan standar deviasi untuk

setiap skor kuesioner. Nilai *mean* menggambarkan rata-rata tingkat kesepakatan atau penilaian responden terhadap setiap butir, sedangkan median memberikan informasi posisi tengah dari distribusi jawaban yang tidak terpengaruh oleh nilai ekstrem. Standar deviasi digunakan untuk melihat tingkat variasi atau penyebaran jawaban responden pada masing-masing butir. Hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut disajikan secara lengkap pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Tabel Distribusi Data Bergolong Hasil Kuesioner

X	f	fX	fX ²
61-70	1	65,5	4290,25
71-80	1	75,5	5700,25
81-90	1	85,5	7310,25
91-100	7	668,5	446892,25
Jumlah	10	895	464193
Mean	89,5		
Median	90,8		
Modus	95,11		
Standar deviasi	10,198		

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) seluruh responden sebesar 89,5 yang berada pada kategori baik berdasarkan kriteria Penilaian Acuan Patokan (PAP) skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa peran *stakeholder* melalui pengelolaan sumber daya manusia di SD No. 2 Tumbak Bayuh telah terlaksana dengan baik. Nilai median yang diperoleh sebesar 90,8 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori tinggi. Sementara itu, nilai modus sebesar 95,11 menunjukkan bahwa skor yang paling sering muncul berada pada kategori sangat baik.

Standar deviasi sebesar 10,198 menunjukkan bahwa sebaran data relatif cukup bervariasi, namun masih dalam batas yang wajar, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap peran *stakeholder* dalam pengelolaan sumber daya manusia cenderung konsisten pada kategori baik. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang melibatkan *stakeholder* telah berjalan efektif, meskipun masih terdapat variasi dalam tingkat penilaian antar responden.

Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dasar menunjukkan bahwa meskipun perencanaan telah dilakukan secara sistematis dan mengacu pada visi serta misi sekolah, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya akses pelatihan profesional serta belum konsistennya tindak lanjut evaluasi kinerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara konsep manajerial dan praktik di lapangan. Secara teoretis, pengelolaan SDM yang efektif seharusnya mencakup siklus berkelanjutan mulai dari perencanaan, pengembangan, hingga evaluasi yang terintegrasi (Goodall, 2021). Ketidakesuaian ini juga menunjukkan bahwa dukungan sistem eksternal, seperti akses pelatihan dan kebijakan pengembangan guru, belum sepenuhnya optimal, padahal hal tersebut merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan (Hallinger, 2021). Selain itu, keterlibatan *stakeholder* yang masih terbatas memperlihatkan bahwa kolaborasi antara sekolah dan pihak eksternal belum berjalan secara maksimal, sehingga potensi

peningkatan mutu belum dimanfaatkan secara optimal (Liu & Hallinger, 2021).

Dari sisi implementasi manajemen berbasis sekolah, capaian yang berada pada kategori baik menunjukkan bahwa secara umum sistem pengelolaan telah berjalan efektif, khususnya pada aspek kepemimpinan dan organisasi. Namun demikian, temuan pada aspek monitoring, evaluasi, dan peran *stakeholder* yang belum maksimal mengindikasikan bahwa efektivitas tersebut belum bersifat menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen berbasis sekolah tidak hanya diukur dari pelaksanaan program, tetapi juga dari kualitas pengawasan dan keberlanjutan evaluasi yang dilakukan (Kim & Sheridan, 2022). Jika dibandingkan dengan konsep ideal manajemen berbasis sekolah, seharusnya terdapat keseimbangan antara kekuatan internal dan dukungan eksternal dalam mendukung mutu pendidikan (Khofifah & Chaeruna 2025). Penggunaan analisis SWOT dalam kajian ini memperkuat temuan tersebut, karena mampu mengidentifikasi secara jelas area kekuatan dan kelemahan yang masih perlu diperbaiki sebagai dasar pengambilan keputusan strategis (Harjiyanto et al. 2025).

Sementara itu, kecenderungan persepsi yang berada pada kategori baik menunjukkan bahwa secara umum tenaga pendidik dan kependidikan memiliki pandangan positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan. Meskipun demikian, adanya variasi dalam jawaban responden menunjukkan bahwa implementasi program belum dirasakan secara merata oleh seluruh individu. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan tingkat keterlibatan dan pengalaman antar responden dalam sistem pengelolaan yang berjalan. Secara metodologis, kondisi ini dapat dipahami karena analisis statistik deskriptif tidak hanya menggambarkan kecenderungan umum, tetapi juga menunjukkan adanya variasi data yang perlu diinterpretasikan lebih lanjut (Craswell & Crasswell, 2023). Selain itu, tingkat partisipasi *stakeholder* yang berbeda-beda juga dapat memengaruhi persepsi responden terhadap efektivitas pengelolaan SDM (Lestari & Wahyudin, 2025). Variasi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum sistem telah berjalan baik, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan konsistensi dan pemerataan pelaksanaan program.

Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat diinterpretasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berbasis manajemen sekolah telah berjalan ke arah yang positif, namun masih memerlukan penguatan pada aspek implementatif. Oleh karena itu, arah pengembangan ke depan tidak hanya berfokus pada perencanaan, tetapi juga pada penguatan sistem evaluasi berbasis tindak lanjut, peningkatan akses terhadap pengembangan profesional, serta strategi kolaboratif yang lebih efektif dalam melibatkan *stakeholder*. Selain itu, kajian lanjutan dapat difokuskan pada pengembangan model manajemen yang lebih adaptif dan kontekstual, sehingga mampu menjawab kebutuhan spesifik sekolah serta mengurangi kesenjangan antara konsep dan praktik di lapangan.

KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahwa peran *stakeholder* melalui pengelolaan sumber daya manusia di SD No. 2 Tumbak Bayuh telah memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan mutu sekolah, meskipun masih terdapat beberapa kendala dalam aspek pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan keterlibatan *stakeholder* yang belum optimal. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia, tetapi juga oleh bagaimana sumber daya tersebut dikelola secara efektif dan didukung oleh kolaborasi yang kuat antara sekolah, orang tua, dan masyarakat. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan proses strategis yang berperan dalam membentuk kualitas

pembelajaran dan masa depan peserta didik. Diperlukannya upaya berkelanjutan untuk memperkuat sistem evaluasi berbasis tindak lanjut, meningkatkan akses terhadap pengembangan profesional, serta membangun sinergi stakeholder yang lebih aktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kajian ini diharapkan tidak hanya menjadi gambaran kondisi yang ada, tetapi juga dapat menjadi landasan bagi pengembangan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, serta rujukan bagi kajian selanjutnya dalam konteks yang lebih luas dan beragam.

REFERENSI

- Agung, A. A. G., Parmati, D. P., & Mahadewi, L. P. P. (2022). *Asesmen & Evaluasi: Pendidikan Digitalisasi dan Aplikasinya*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Firdaus, H., Nursaida, N., & Subiyantoro, S. (2025). Analisis Hambatan dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Tarbiyatus Shibyan Wal Banat Berdasarkan Pendekatan TQM. *Tafhim Al-'Ilmi*, 16(02), 263-285.
- Goodall, J. (2021). Parental engagement and deficit discourses: Absolving the system and solving parents. *Educational Review*, 73(1), 1-17.
- Hallinger, P. (2021). Science mapping the knowledge base on educational leadership and management. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(6), 979-1002.
- Harjiyanto, K., Erliyani, I., Widiastono, A., Maryati, I., Wandanaya, A. B., Yuliani, M. R., & Randika, R. (2025). *Analisis SWOT*. Mifandi Mandiri Digital.
- Khofifah, N., & Chaeruna, T. (2025). Analisis Literatur tentang Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Tarbiyah Darussalam: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Keagamaan*, 9(02), 661-671.
- Kim, J., & Sheridan, S. M. (2022). Family engagement in education: A systematic review. *Educational Psychology Review*, 34, 1-29.
- Kurniasih, D., & Rusfiana, Y. (2021). *Teknik Analisa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, D. A., & Wahyudin, U. R. (2025). Pengaruh Persepsi Pelatihan Manajemen Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Kecamatan Karang Bahagia. *Jurnal Tahsinia*, 6(11), 1752-1764.
- Liu, S., & Hallinger, P. (2021). Principal instructional leadership, teacher self-efficacy, and teacher professional learning. *Educational Administration Quarterly*, 57(3), 501-528.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766-778.
- Sihaloho, W., Pratiwi, R. U., Sari, I. P., Aini, I. Q., Yunita, Z., & Winanda, T. (2023). Perkembangan Konsep Pendidikan dan Klasifikasi Pendidikan. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 5(3), 754-762.
- Sukarno, S., Marmoah, S., Poerwanti, J. I. S., Supianto, S., & Istiyati, S. (2025). Pendidikan karakter di sekolah dasar: Tantangan dan peluang. *Jurnal Riset Pedagogik*, 9(2), 256-264.
- Triarsuci, D., Qodri, H. T. A., Rayhan, S. A., & Marini, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 10-18.
- Utami, N. P. S. M., & Putra, M. (2020). Kontribusi Disiplin Kerja dan Resiliensi Terhadap

Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 1(3), 121–132.

Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.

Zayrin, A. A., Nupus, H., Maizia, K. K., & Marsela, S. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(2), 780–789.

Zuliani, S., & Munawaroh, S. (2024). Penerapan manajemen pendidikan dalam memperkuat karakter siswa di sekolah. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 2(2), 112–120.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

