

**Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia
Sekolah Dasar 46 Banda Aceh
Isnawardatul Bararah**

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

Email: isna.wardatul@ar-raniry.ac.id

Correspondence Address: isna.wardatul@ar-raniry.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the Development of Human Resource Quality at SD 46 Banda Aceh. This study uses a qualitative descriptive approach, data was collected through in-depth interviews with school principals and non-participant observation. The results of the study indicate that human resource Development at SD 46 Banda Aceh can be carried out effectively through an inservice training program that is integrated with the specific needs of teachers and staff. schools can improve the quality of education and prepare future generations to face global challenges. Also carried out through four steps (1) needs analysis, (2) compiling a development program, implementing training, evaluating the program and follow-up.

Keywords: *Quality and Resource Development*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan kualitas sumber daya manusia pada SD 46 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara secara mendalam dengan kepala sekolah dan observasi non partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di SD 46 Banda Aceh dapat dilakukan dengan efektif melalui program inservice training yang terintegrasi dengan kebutuhan spesifik guru dan staf. Sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan generasi mendatang untuk menghadapi tantangan global. Juga dilakukan melalui empat langkah (1) analisis kebutuhan, (2) menyusun program pengembangan, melaksanakan pelatihan, mengevaluasi program dan tindak lanjut.

Kata Kunci: *Pengembangan kualitas dan Sumber daya*

Introduction

Salah satu topik yang paling hangat dan sering diperbincangkan adalah sumber daya manusia yang memiliki banyak kontribusi dalam setiap kegiatan

perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, guna mewujudkan dan meningkatkan kesuksesan perusahaan (Yuwono et al., 2023). Suatu lembaga organisasi memiliki tujuan untuk mencapai visi misi dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat Sumber daya manusia yang berkualitas (Setiawan, 2018). Sumber daya yang berkualitas pada sebuah lembaga dapat mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi proses pendidikan namun sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia yang buruk dapat meningkatkan angka pengangguran, tingginya tingkat kemiskinan dan terhambatnya pertumbuhan ekonomi (Aedy et al., 2023)

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan yang menyangkut kualitas sumber daya adalah mutu dan kualifikasi sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah yang ada didalam sebuah lembaga pendidikan dimana terutamanya adalah guru, sangat mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar (Syarif, 2019). Guru yang berkualitas tidak hanya memiliki pengetahuan yang baik, tetapi juga keterampilan pedagogis dan kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan siswa (Kusuma & Nasrulloh, 2022). Sumber daya manusia dituntut untuk lebih meningkatkan kompetensinya agar dapat berkreaitifitas berinovasi untuk mendapatkan kualitas yang baik (Trisninawati & Elpanso, 2022).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga investasi jangka panjang bagi setiap orang dimana salah satunya dengan menempuh jalur pendidikan namun tidak membuat mereka secara otomatis menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tetapi masih memerlukan beberapa proses (Faizi et al., 2022). Meskipun menempuh jalur pendidikan tetapi juga merupakan langkah awal, yang secara otomatis menjadikan seseorang sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. (Arisandy, 2019).

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah dasar menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia (Juita et al., 2024).

Sekolah Dasar 46 Banda Aceh merupakan salah satu bagian dari institusi pendidikan yang berperan penting dalam pembentukan karakter dan pengetahuan dasar siswa, memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Dalam hal ini tentunya harus berfokus pada peningkatan kompetensi guru, dan juga melibatkan pengembangan keterampilan dan potensi siswa.

Pendidikan yang berkualitas di tingkat dasar menjadi fondasi bagi perkembangan pendidikan selanjutnya (Irawan et al., 2024; Nurmayuli, 2023). Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa para pendidik di Sekolah Dasar harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif. Melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan peningkatan kesejahteraan guru, diharapkan dapat tercipta suasana belajar yang inspiratif dan produktif (Awira et al., 2024). Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, diharapkan dapat tercipta suasana belajar yang inspiratif dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa.

Dalam hal menciptakan suasana belajar yang inspiratif dan produktif diharapkan sumber daya yang ada mampu meningkatkan motivasi dalam perkembangan setiap siswa nantinya, yang juga mampu merancang program-program inovatif yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini berfokus pada pengembangan kualitas SDM di Sekolah Dasar pada SD 46 Banda Aceh dimana bukan hanya sekadar upaya untuk memenuhi standar pendidikan, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang untuk menciptakan generasi yang cerdas, kreatif, dan berkarakter. Melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, diharapkan sekolah ini dapat menjadi contoh dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas bagi sekolah lainnya.

Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana untuk melihat

bagaimana pengembangan kualitas sumber daya manusia. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti (Creswell, 2014). Data dikumpulkan melalui wawancara secara mendalam terhadap para informan yaitu kepala sekolah dan guru dan observasi non partisipan. Informan ini memahami konteks pengembangan kualitas sumber daya. Analisis digunakan model interaktif dan tematik (Miles et al., 2014).

Result and Discussion

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) melibatkan berbagai strategi seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi (Rahmawati & Jamilus, 2024). Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan individu serta organisasi. Pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagian untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dan meningkatkan efektivitas administrasi pembangunan. keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada, sehingga upaya peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan mereka menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif (Mustamirrun & Soraya, 2023). Sebaliknya Sumber daya manusia yang belum memiliki pandangan dan keterampilan yang sesuai akan terancam tersisih dalam kompetisi global saat ini, sehingga setiap individu dituntut untuk memiliki kompetensi yang relevan; oleh karena itu, pendidikan harus mampu berinovasi dan melahirkan generasi penerus bangsa yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait pengembangan kualitas sumber daya di SD 46 dijelaskan bahwa "sekolah kami melakukan pengembangan SDM melalui pelatihan guru,, peningkatan kualitas pembelajaran, dan kolaborasi dengan

lembaga pendidikan tentunya berfokus pada pengembangan kompetensi dan motivasi siswa juga penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik”

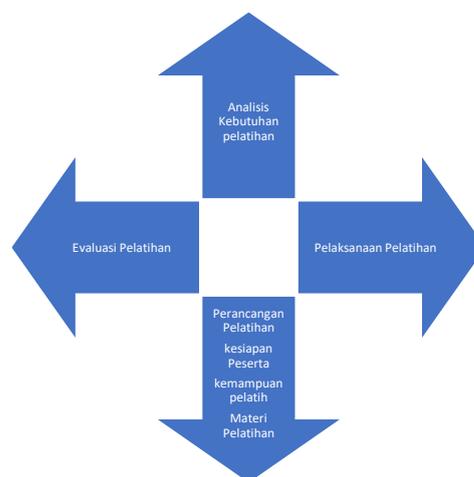
Selanjutnya kepala sekolah juga menambahkan dalam wawancara terkait pengembangan kualitas sumber daya “saya juga membuat tim dalam meningkatkan kualitas SDM salah satunya dengan menyusun program pelatihan yang relevan untuk guru dan staf, termasuk pelatihan (pedagogis, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan keterampilan interpersonal dan juga menganalisis kondisi SDM di SD 46, termasuk kualifikasi dan kompetensi guru serta staf. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SD 46 Banda Aceh sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas karena merupakan kunci dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang berkualitas dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan mengelola sumber daya dengan baik, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Hal ini tidak hanya berdampak pada prestasi akademik siswa, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan sosial mereka, yang sangat penting untuk masa depan mereka.

Dalam rangka meningkatkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia, perlu dilakukan upaya sistematis melalui proses perencanaan pendidikan yang terencana dan berkelanjutan, dengan fokus pada pengembangan kurikulum yang relevan, peningkatan kompetensi tenaga pengajar, serta penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai untuk mendukung pembelajaran yang efektif (Armin et al., 2017). Upaya ini harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat, dan sektor swasta, agar setiap elemen dalam ekosistem pendidikan saling berkolaborasi dan berkontribusi secara optimal (Emanuel, 2024).

Pengembangan kurikulum yang relevan tidak hanya akan memastikan bahwa siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, tetapi juga

akan mendorong mereka untuk berpikir kritis dan kreatif. Selain itu, peningkatan kompetensi tenaga pengajar melalui pelatihan berkelanjutan dan program pengembangan profesional akan memastikan bahwa guru memiliki metode pengajaran yang efektif dan mampu mengadaptasi teknologi terbaru dalam proses belajar-mengajar (Lailatussaadah et al., 2023; Putri et al., 2025). Di sisi lain, penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai—seperti ruang kelas yang nyaman, akses ke teknologi informasi, dan lingkungan belajar yang aman akan menciptakan suasana yang mendukung siswa untuk belajar dengan lebih baik. Dengan pendekatan holistik ini, diharapkan kualitas pendidikan dapat meningkat secara signifikan, menghasilkan generasi penerus yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga siap menghadapi tantangan global.

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan langkah-langkah atau prosedur. Adapun tahapan yang dimaksud ada empat langkah yaitu: 1. Analisis kebutuhan pelatihan, 2. Perancangan pelatihan, 3. Pelaksanaan pelatihan, dan 4. Evaluasi pelatihan. Atau dapat dilihat pada gambar di bawah ini: Setiap langkah memiliki peran penting dalam memastikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan benar-benar efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta.



Gambar 1. Langkah-Langkah Pelatihan SD

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait langkah langkah pelatihan yang dilakukan pada SD 46 kami adalah: "sebagai langkah awal dari tantangan masa depan dengan menganalisis kebutuhan, menyusun program pengembangan, melaksanakan pelatihan (inservice training), mengevaluasi program dan tindak lanjut". Keberhasilan program dipengaruhi oleh kesiapan sekolah dalam melaksanakan kegiatan , kualitas sumber daya manusia, haruslah membangun komitmen seluruh pihak yang terlibat dalam program (Mutia, 2023).

Dengan cara melakukan analisis untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan Sumber daya manusia berdasarkan kompetensi yang diperlukan oleh tenaga pendidik dan tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran (Charismana et al., 2022). Evaluasi kinerja guru dan tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran dengan mengikuti langkah-langkah ini, sekolah dasar dapat mengembangkan sumber daya manusia secara efektif, meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, serta mempersiapkan tenaga pendidik untuk menghadapi tantangan pendidikan di masa depan (Zulaini et al., 2018).

Conclusion.

Penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia pada SD 46 Banda Aceh sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia di SD 46 Banda Aceh dapat dilakukan dengan efektif melalui program inservice training yang terintegrasi dengan kebutuhan spesifik guru dan staf. Dengan mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan generasi mendatang untuk menghadapi tantangan global. Pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan melalui empat langkah (1) analisis kebutuhan, (2) menyusun program pengembangan, melaksanakan pelatihan, mengevaluasi program dan

tindak lanjut agar pengembangan kualitas sumber daya manusia pada SD 46 Banda Aceh dapat dilakukan dengan strategi yang terarah dan efektif. Penelitian belum membahas mengenai aspek pengembangan SDM sebagai bagian integral dari peningkatan mutu pendidikan nantinya. Penelitian ini masih terbatas dalam sumber data, maka diperlukan penelitian selanjutnya untuk melengkapi informan.

References

- Aedy, H., Saenong, Z., Tajuddin, Alwi, S., & Barani, L. ode S. (2023). Pengaruh Ketimpangan Pendapatan ,Pengganguan dan pembangunan manusia terhadap Kemiskinan Di Indonesia Periode 2017-2021. *Progres Ekonomi Pembangunan*, 8(2010), 82-95.
- Arisandy, M. R. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(8), 150.
- Armin, Barlian, & Bake, J. (2017). Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten konawe. *Publica*, 8(2), 1-10.
- Awira, Jamaluddin, U., Fathurrozi, A., Dalillah, E., Alfianto, fauza dwi, & Salsabila, sabrina putri. (2024). Intensive Micro Coaching Clinic: membuka kesadaran Fenomenologis guru SD Bekasi dalam mengoptimalkan program guru Penggerak. *Abdimas Bina Bangsa*, 5(2), 1344-1356.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99-113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Creswell, J. . (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. In Sage.
- Emanuel, J. F. (2024). Kolaborasi Pemangku Kepentingan dan Warga dalam Upaya Pencegahan Tindakan Korupsi di Bandar Lampung. *Pemuliaan Keadilan*, 1(4), 192-203.

- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provisi Lampung. *Dikombis Dinamika Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana*, 1(3), 415–423.
- Irawan, A. I., Aliyah, N. D., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Kemandirian Belajar, dan Media Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa di MI Babussalam Krian Sidoarjo. *Journal on Education*, 6(3), 16220–16233.
- Juita, D. putri, Priya, Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1243>
- Kusuma, D. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah. *AL-Fahim*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Lailatussaadah, Hayati, S., Jamil, A. I. Bin, & Qadir, F. A. B. A. (2023). Mapping TPACK Components in the Implementation of Edupreneur-Profiled Curriculum at Teacher Training and Education Institutions in Aceh. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 8(2).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: a Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Mustamirrun, N., & Soraya, A. (2023). Sumber daya Pendidikan Dasar/MI. *Jlpe Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 31–41.
- Mutia, S. (2023). Pelaksanaan Program Sekolah Ramah Anak Pada MIN 27 Aceh Selatan. *Desultanh: Journal Education and Social Science*, 1(2), 62–83. <https://journal.desultanh.com/index.php/desultanh/article/view/15/13>
- Nurmayuli. (2023). Development of an Islamic Education Management Philosophy e- Module through the Canva Application. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 9(01), 97–108. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v9i01.7963>.
- Putri, D., Husna, K., Fahrezi, M. A., & Darmansah, T. (2025). Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Pendidik di Era Digital. *Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(1), 13–24.

- Rahmawati, S., & Jamilus. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(4), 4321–4327. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i4.1448>
- Setiawan, F. (2018). Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 55–66. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i1.3801>
- Syarif, M. (2019). Sumber daya pendidikan dan faktor yang mempengaruhinya. *Tarbiyatul Aulad Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak*, 5(1), 33–50.
- Trisninawati, & Elpanso, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cendekia Palembang. 5(2), 499–503.
- Yuwono, F. satrio putro, Bimantooro, chrisoper dewata, & anindya humairani, zohratun nikmah. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending Jurnal Ekonomi, Akuntasin Dan Manajemen*, 2023, 27–34.
- Zulaini, L., Faisal, M., & Lailatussaadah. (2018). Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Pembagian Job Description di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar. *Intelektualita*, 6(2), 18–31.