

TESIS

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KELOMPOK KERJA GURU (KKG)
DALAM PELAKSANAAN UJIAN SEKOLAH DI DISTRIK MAPIA TENGAH
KABUPATEN DOGIYAI**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS MAKASSAR**

2026

TESIS

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KELOMPOK KERJA GURU (KKG) DALAM PELAKSANAAN UJIAN SEKOLAH DI DISTRIK MAPIA TENGAH KABUPATEN DOGIYAI



Disusun Oleh:

ANTONIUS M. DEGEI

NIM: 8160302251047

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Magister Manajemen

Dosen Pembimbing:

Pembimbing I

Dr. Manuel August Todingbua, S.E., M.Si.

Pembimbing II

Dr. Ir. Hendrik Gunadi, M.P.

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS MAKASSAR**

2026



LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Judul Tesis:

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KELOMPOK KERJA GURU (KKG)
DALAM PELAKSANAAN UJIAN SEKOLAH DI DISTRIK MAPIA TENGAH
KABUPATEN DOGIYAI**

Disusun oleh:

Nama : ANTONIUS M. DEGEI
NIM : 8160302251047

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan telah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen** pada Program Pascasarjana (Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar).

Makassar 2026

Tim Pembimbing

Pembimbing I

Materai Rp10.000

Dr. Manuel August Todingbua, S.E., M.Si.

NIDN:

Pembimbing II

Dr. Ir. Hendrik Gunadi, M.P.

NIDN:

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen
(Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar)

Prof. Dr. Baharuddin, M.Si.

NIDN:

Direktur Program Pascasarjana
(Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar)

Prof. Dr. Ir. Yoel Pasae, S.T., M.T.

NIDN/NIP: 0922047402

MOTTO

“Pendidikan yang bermutu lahir dari guru yang profesional, kerja sama dan memiliki semangat untuk terus berkembang”



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karya tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa

Yang senantiasa memberikan rahmat, kekuatan, kesehatan, dan penyertaan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penyusunan tesis ini.

2. Orang Tua Tercinta : Ayah Pius Degei dan Gekei Maby Bernarda Makai

Yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta menjadi sumber semangat dalam setiap langkah kehidupan penulis.

3. Keluarga Tercinta : Fransiska Makai, S.Pd, anakku Olivia Maria Fatima Degei Yuliana Kegou, dan Om Susu Epopai Edowardus Makai.

4. Saudara/Iku: Yermias Degei, S.E, Maria Degei, S.Pt, Elisabeth Degei ibu rumah tangga, Veronika Degei, S.Sos, Melianus Degei, S.Kom, Melkianus Degei, S.T, Theresia Degei, S.Kom dan Dekiana Degei

Yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan pengorbanan selama penulis menempuh pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.

4. Para Dosen Pembimbing dan Pendidik

Yang telah memberikan ilmu, arahan, bimbingan, dan motivasi dalam proses penyelesaian tesis ini.

5. Guru-Guru Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

Yang dengan penuh dedikasi, semangat, dan pengabdian terus berjuang meningkatkan mutu pendidikan di wilayah 3T.

6. Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan seluruh pihak yang mendukung pendidikan di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

Yang telah memberikan dukungan dan kerja sama dalam pelaksanaan penelitian ini.

7. Almamater Tercinta

Sebagai tempat penulis menimba ilmu dan mengembangkan kemampuan akademik untuk memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan.

Dogiyai, 2026

Penulis

ANTONIUS M. DEGEI

NIM. 8160302251047

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas kasih, rahmat, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul:

“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KELOMPOK KERJA GURU (KKG) DALAM PELAKSANAAN UJIAN SEKOLAH DI DISTRIK MAPIA TENGAH KABUPATEN DOGIYAI”

Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana **Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar** untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen**.

Penelitian ini dilaksanakan dengan latar belakang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai. Melalui penelitian ini, penulis berupaya menggambarkan bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, koordinasi, serta berbagai faktor yang memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia KKG dalam menghadapi tantangan pendidikan di wilayah 3T.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. **Tuhan Yang Maha Kuasa**, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan penyertaan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penyusunan tesis ini.
2. **Pimpinan Perguruan Tinggi dan Program Pascasarjana, Prof. Dr. Agus Salim, S.H., M.H. (Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar)**
Ketua Prodi Magister Manajemen; Prof. Dr. Baharuddin, M.Si. yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Magister Manajemen.
3. **Dr. Manuel August Todingbua, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I**, yang telah memberikan arahan, bimbingan, ilmu, dan motivasi selama proses penyusunan tesis ini.
4. **Dr. Ir. Hendrik Gunadi, M.P., selaku Pembimbing II**, yang telah memberikan masukan, koreksi, serta pendampingan dalam penyempurnaan tesis ini.

5. **Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai, Pengawas Sekolah, dan Koordinator Wilayah Pendidikan Distrik Mapia Tengah**, yang telah memberikan dukungan dan informasi dalam pelaksanaan penelitian.
6. **Kepala Sekolah dan seluruh guru anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah**, khususnya pada:
 - SDN Inpres Atou,
 - SDN Inpres Diyeugi,
 - SD YPPK Don Bosco Modio,
 - SD YPPK St. Yoseph Putaapa,

yang telah memberikan waktu, informasi, pengalaman, dan kerja sama selama proses penelitian berlangsung.

7. **Keluarga tercinta**, yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi selama penulis menjalani pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.
8. **Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu**, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam penguatan Kelompok Kerja Guru (KKG), peningkatan profesionalisme guru, serta peningkatan mutu pendidikan di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

Dogiyai, 2026

Penulis,

ANTONIUS M. DEGEI
NIM. 8160302251047

ABSTRAK

ANTONIUS M. DEGEI. 2026. “Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.” Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana (**Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar**). Pembimbing I: Dr. Manuel August Todingbua, S.E., M.Si. Pembimbing II: Dr. Ir. Hendrik Gunadi, M.P.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di wilayah Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai. Kondisi geografis wilayah 3T, keterbatasan sarana prasarana, jarak antar satuan pendidikan, keterbatasan jaringan komunikasi, serta perbedaan kemampuan guru dalam pemanfaatan teknologi menjadi tantangan yang perlu dikelola melalui kerja sama dan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi guru, koordinasi dan komunikasi antar satuan pendidikan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif**. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi pengurus KKG, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan guru-guru pada empat satuan pendidikan anggota KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, yaitu SDN Inpres Atou, SDN Inpres Diyeugi, SD YPPK Don Bosco Modio, dan SD YPPK St. Yoseph Putaapa. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia KKG Distrik Mapia Tengah telah dilaksanakan melalui perencanaan kebutuhan tenaga, pembagian tugas, penguatan kompetensi guru, serta koordinasi antar sekolah. Dalam persiapan Ujian Sekolah, guru senior berperan dalam memberikan pengalaman dan pendampingan penyusunan bahan ujian, sedangkan guru yang memiliki kemampuan teknologi informasi membantu dalam penggunaan komputer, pengolahan dokumen, dan kebutuhan administrasi ujian.

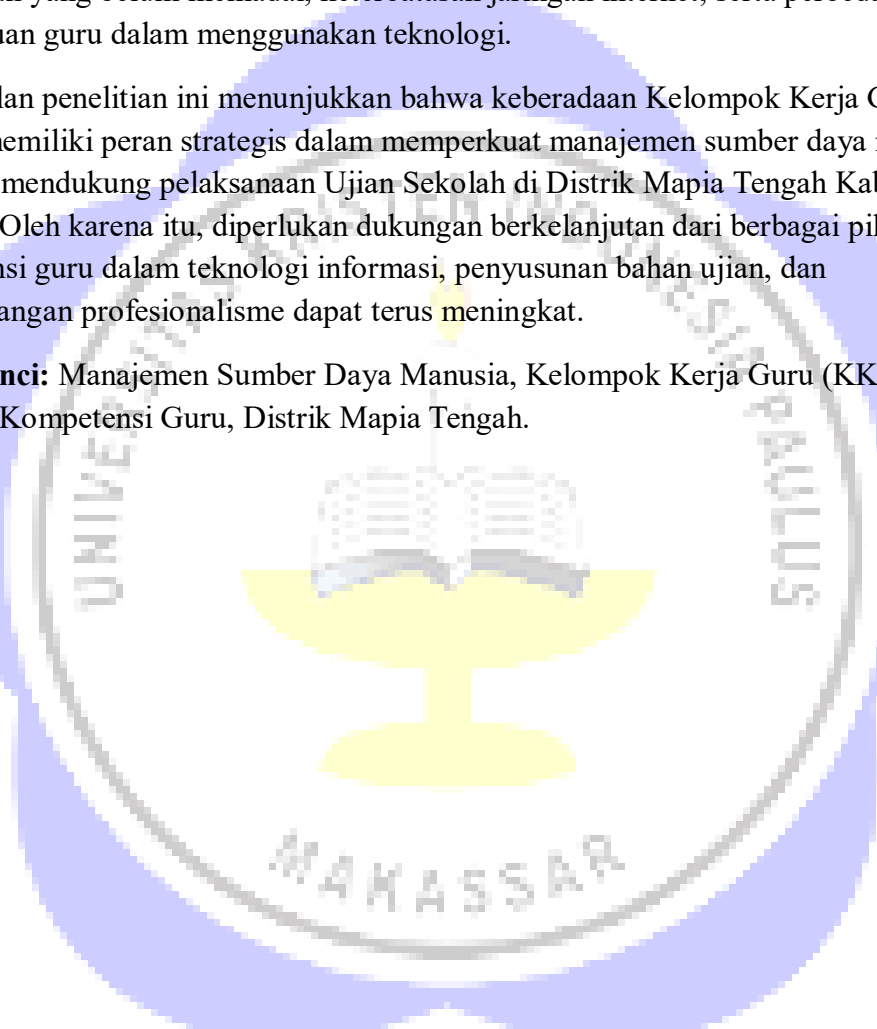
Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui kegiatan KKG berupa penyamaan persepsi standar kelulusan, penyusunan kisi-kisi, pembuatan instrumen penilaian, penyusunan bahan ujian, serta peningkatan kemampuan guru dalam mengoperasikan

komputer. Koordinasi dilakukan melalui pertemuan KKG, komunikasi langsung, surat resmi, dan media komunikasi yang tersedia sesuai kondisi wilayah.

Faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen SDM KKG adalah tingginya motivasi dan semangat kerja guru, dukungan kepala sekolah, kerja sama antar satuan pendidikan, serta kepedulian terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sementara itu, faktor penghambat meliputi kondisi geografis, jarak tempuh, keterbatasan transportasi, fasilitas pendidikan yang belum memadai, keterbatasan jaringan internet, serta perbedaan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan Kelompok Kerja Guru (KKG) memiliki peran strategis dalam memperkuat manajemen sumber daya manusia guru dan mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai. Oleh karena itu, diperlukan dukungan berkelanjutan dari berbagai pihak agar kompetensi guru dalam teknologi informasi, penyusunan bahan ujian, dan pengembangan profesionalisme dapat terus meningkat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kelompok Kerja Guru (KKG), Ujian Sekolah, Kompetensi Guru, Distrik Mapia Tengah.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR FOTO/DOKUMENTASI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

****BAB I**

PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Fokus Penelitian

1.3 Rumusan Masalah

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

1.4.2 Tujuan Khusus

1.4.3 Tujuan Akhir Penelitian

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

1.5.2 Manfaat Praktis

****BAB II**

KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Konsep Manajemen

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

2.4 Kelompok Kerja Guru (KKG)

2.5 Kompetensi Guru

2.6 Ujian Sekolah

2.7 Penelitian Terdahulu

2.8 Kerangka Berpikir

2.9 Proposisi Penelitian

****BAB III**

METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3 Subjek dan Informan Penelitian

3.4 Sumber Data Penelitian

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

3.5.2 Wawancara

3.5.3 Dokumentasi

3.6 Teknik Analisis Data

3.7 Keabsahan Data

****BAB IV**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Distrik Mapia Tengah

4.1.2 Profil KKG Distrik Mapia Tengah

4.1.3 Kondisi Empat Satuan Pendidikan

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Perencanaan SDM KKG dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah

4.2.2 Pengorganisasian SDM KKG dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah

4.2.3 Pengembangan Kompetensi Guru melalui KKG

4.2.4 Koordinasi dan Komunikasi Antar Satuan Pendidikan

4.2.5 Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen SDM KKG

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

****BAB V**

PENUTUP**

5.1 Kesimpulan

5.2 Implikasi Penelitian

5.3 Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Satuan Pendidikan dan Jumlah Guru pada Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai	
Tabel 1.2	Jarak Antar Satuan Pendidikan dalam Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai	
Tabel 1.3	Data Guru Anggota KKG Berdasarkan Status Kepegawaian dan Sertifikasi pada Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai	
Tabel 1.4	Data Kualifikasi Pendidikan Guru pada Empat Satuan Pendidikan Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai	
Tabel 4.1	Profil Empat Satuan Pendidikan Lokasi Penelitian	
Tabel 4.2	Data Informan Penelitian	
Tabel 4.3	Hasil Temuan Perencanaan SDM KKG dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah	
Tabel 4.4	Hasil Temuan Pengorganisasian SDM KKG dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah	
Tabel 4.5	Hasil Temuan Pengembangan Kompetensi Guru melalui KKG	
Tabel 4.6	Hasil Temuan Koordinasi dan Komunikasi Antar Satuan Pendidikan dalam KKG	
Tabel 4.7	Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen SDM KKG dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah	

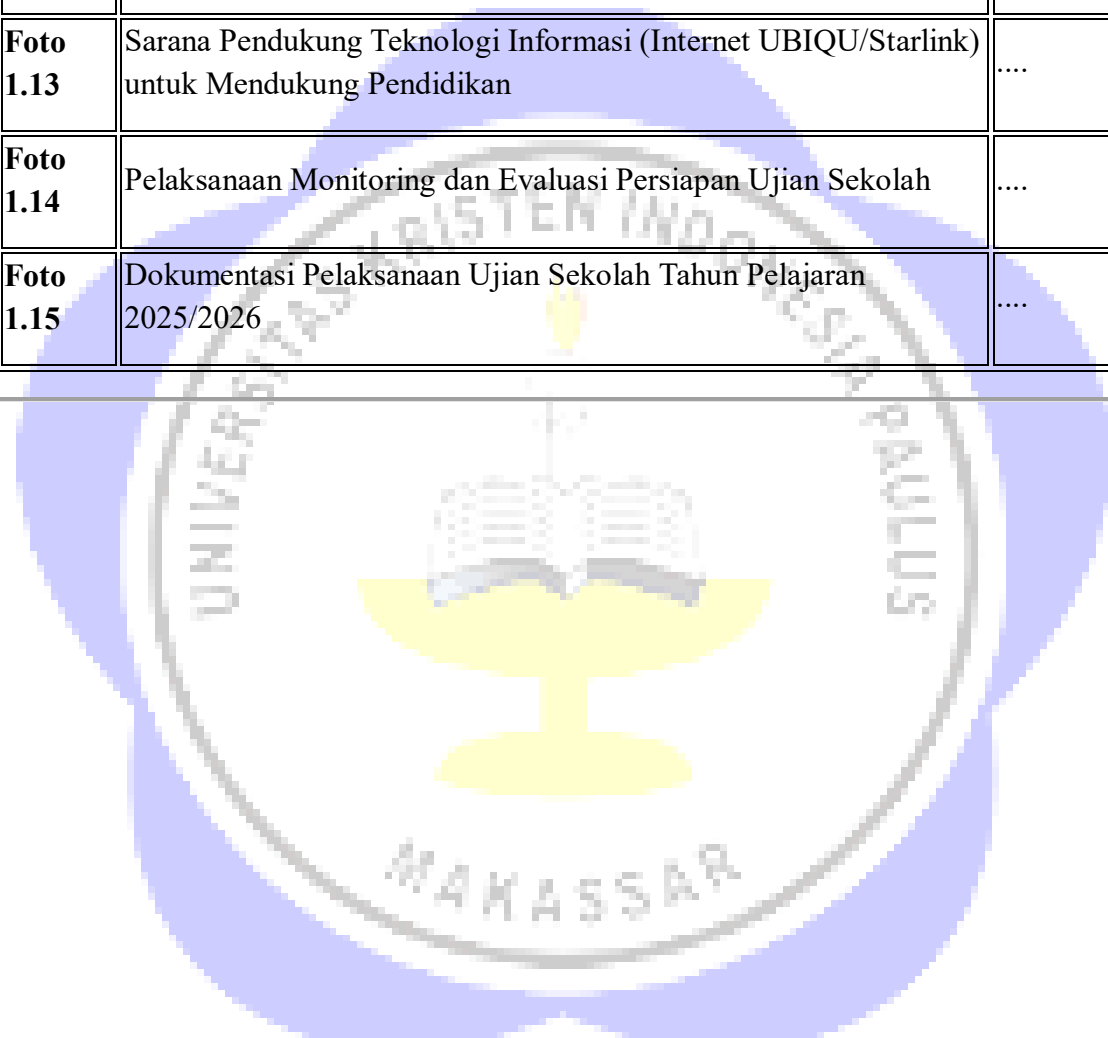
Keterangan:

- **Tabel 1.1 sampai Tabel 1.4** digunakan pada **BAB I (Latar Belakang)** sebagai gambaran kondisi awal lokasi penelitian.
- **Tabel BAB IV** dibuat berdasarkan hasil penelitian lapangan (wawancara, observasi, dan dokumentasi).

DAFTAR FOTO/DOKUMENTASI PENELITIAN

No	Judul Foto/Dokumentasi	Halaman
Foto 1.1	Peta Wilayah Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai	
Foto 1.2	Kondisi Jalan dan Akses Transportasi Menuju Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah	
Foto 1.3	Gedung SDN Inpres Atou sebagai Salah Satu Lokasi Penelitian	
Foto 1.4	Gedung SDN Inpres Diyeugi sebagai Salah Satu Lokasi Penelitian	
Foto 1.5	Gedung SD YPPK Don Bosco Modio sebagai Pusat Kegiatan KKG Distrik Mapia Tengah	
Foto 1.6	Gedung SD YPPK St. Yoseph Putaapa sebagai Salah Satu Lokasi Penelitian	
Foto 1.7	Kegiatan Pertemuan Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah	
Foto 1.8	Kegiatan Wawancara dengan Ketua KKG Distrik Mapia Tengah	
Foto 1.9	Kegiatan Wawancara dengan Kepala Sekolah	
Foto 1.10	Kegiatan Wawancara dengan Guru Anggota KKG	

No	Judul Foto/Dokumentasi	Halaman
Foto 1.11	Kegiatan Penyusunan Kisi-Kisi dan Bahan Ujian Sekolah oleh Guru	
Foto 1.12	Kegiatan Pelatihan/Pendampingan Penggunaan Komputer dan Teknologi Informasi	
Foto 1.13	Sarana Pendukung Teknologi Informasi (Internet UBIQU/Starlink) untuk Mendukung Pendidikan	
Foto 1.14	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Persiapan Ujian Sekolah	
Foto 1.15	Dokumentasi Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik, terutama guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga memiliki peran dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, pemerintah terus mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui berbagai program pengembangan kompetensi. Salah satu wadah yang memiliki peran penting dalam pengembangan profesionalisme guru adalah **Kelompok Kerja Guru (KKG)**. KKG merupakan organisasi profesi guru pada tingkat sekolah dasar yang menjadi tempat bagi guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, meningkatkan kompetensi, menyusun perangkat pembelajaran, serta mencari solusi terhadap berbagai permasalahan pendidikan yang dihadapi.

Manajemen sumber daya manusia dalam KKG menjadi hal yang sangat penting karena keberhasilan suatu kegiatan pendidikan sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia tersebut direncanakan, diorganisasikan, dikembangkan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pelaksanaan Ujian Sekolah, KKG memiliki peran strategis dalam mempersiapkan guru agar mampu menyusun bahan ujian, membuat instrumen penilaian, melakukan koordinasi antar sekolah, serta memastikan pelaksanaan ujian berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai merupakan salah satu wilayah yang memiliki karakteristik pendidikan daerah **3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal)**. Kondisi geografis wilayah yang terdiri dari daerah pegunungan, jarak antar sekolah yang cukup jauh, keterbatasan transportasi, serta keterbatasan jaringan komunikasi menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan.

Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah terdiri dari empat satuan pendidikan, yaitu:

1. SDN Inpres Atou;
2. SDN Inpres Diyeugi;
3. SD YPPK Don Bosco Modio;
4. SD YPPK St. Yoseph Putaapa.

Keempat satuan pendidikan tersebut menjadi bagian penting dalam pengembangan kerja sama guru melalui KKG Distrik Mapia Tengah.

Tabel 1.1

Data Satuan Pendidikan dan Jumlah Guru pada Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

No	Nama Satuan Pendidikan	Jumlah Guru	Laki-laki	Perempuan
1	SDN Inpres Atou	2	2	0
2	SDN Inpres Diyeugi	5	4	1
3	SD YPPK Don Bosco Modio	6	3	3
4	SD YPPK St. Yoseph Putaapa	7	4	3
Jumlah		20	13	7

Sumber: Data KKG Distrik Mapia Tengah, 2026

Selain jumlah tenaga pendidik, kondisi geografis juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas koordinasi antar satuan pendidikan dalam KKG.

Tabel 1.2

Jarak Antar Satuan Pendidikan dalam Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

No	Rute Perjalanan	Jarak
1	Modio ke Putaapa	8 km
2	Modio ke Diyeugi	16 km
3	Modio ke Atou	18 km

Sumber: Data KKG Distrik Mapia Tengah, 2026

Perbedaan jarak dan kondisi wilayah tersebut menyebabkan kegiatan koordinasi membutuhkan komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh anggota KKG. Para guru harus berusaha menghadiri pertemuan rutin KKG yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali. Dalam setiap pertemuan, guru menyampaikan kondisi masing-masing satuan pendidikan, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM), jumlah rombongan belajar, kondisi peserta didik, serta berbagai kendala yang dihadapi.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026, KKG Distrik Mapia Tengah memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan sumber daya manusia guru agar mampu menjalankan tugas sesuai perannya. Persiapan tersebut meliputi penyusunan kepanitiaan ujian, pembagian tugas guru, penyusunan kisi-kisi, penyediaan bahan ujian, pelatihan penyusunan soal, serta peningkatan kemampuan guru dalam penggunaan teknologi informasi.

Upaya yang dilakukan KKG Distrik Mapia Tengah dalam meningkatkan kemampuan guru antara lain memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi seperti Pendidikan Profesi Guru (PPG), menghadirkan fasilitator, pengawas sekolah, dan guru senior untuk memberikan pendampingan dalam penyusunan soal, serta mendorong guru muda yang memiliki kemampuan teknologi informasi untuk membantu pengelolaan administrasi ujian.

Selain kemampuan profesional guru, keberagaman status kepegawaian juga menjadi bagian dari pengelolaan sumber daya manusia KKG.

Tabel 1.3

Data Guru Anggota KKG Berdasarkan Status Kepegawaian dan Sertifikasi pada Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

Kualifikasi pendidikan guru juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan dan ujian sekolah.

Tabel 1.4

Data Kualifikasi Pendidikan Guru pada Empat Satuan Pendidikan Wilayah KKG Distrik Mapia Tengah

No	Sekolah	Kualifikasi Pendidikan
1	SDN Inpres Atou	S.Pd (S1) 1 orang; S.IP (S1) 1 orang
2	SDN Inpres Diyeugi	S.Pd 2 orang; S.Pd.K 1 orang; S.Go 1 orang; SMA 1 orang
3	SD YPPK Don Bosco Modio	S.Ag 1 orang; S.Pd 3 orang; S.Pariwisata 2 orang
4	SD YPPK St. Yoseph Putaapa	S.Pd 7 orang

Sumber: Data KKG Distrik Mapia Tengah, 2026

Meskipun memiliki berbagai keterbatasan, guru-guru KKG Distrik Mapia Tengah tetap menunjukkan semangat pengabdian yang tinggi. Kondisi jalan yang terjal, berbatu, dan berlumpur tidak menjadi penghalang dalam mengikuti kegiatan KKG maupun kegiatan kedinasan lainnya. Para guru berusaha memenuhi tanggung jawab sebagai pendidik demi menciptakan generasi yang berkualitas di wilayah Kabupaten Dogiyai.

Dalam mendukung komunikasi pendidikan, KKG Distrik Mapia Tengah juga melakukan berbagai upaya, salah satunya melalui pemanfaatan fasilitas internet di SD YPPK St. Yoseph Putaapa. Sekolah tersebut menyediakan perangkat internet UBIQU dan Starlink untuk membantu kebutuhan komunikasi, pembelajaran, serta administrasi pendidikan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat bahwa keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah di Distrik Mapia Tengah tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia guru dikelola melalui KKG. Oleh karena itu, penelitian mengenai **“Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai”** penting dilakukan untuk mengetahui strategi pengelolaan guru, faktor pendukung dan penghambat, serta upaya peningkatan kompetensi guru dalam menghadapi tuntutan pendidikan di wilayah 3T.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.**

Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana KKG sebagai wadah pengembangan profesional guru mengelola sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan mendukung keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah, terutama dalam kondisi wilayah 3T yang memiliki berbagai keterbatasan.

Adapun fokus penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG)

Penelitian ini berfokus pada bagaimana KKG Distrik Mapia Tengah melakukan perencanaan sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.

Aspek yang dikaji meliputi:

- pemetaan kebutuhan guru dalam pelaksanaan ujian;
- pembagian tugas dan tanggung jawab anggota KKG;
- persiapan guru dalam menyusun bahan ujian;
- upaya peningkatan kemampuan guru melalui pelatihan, pendampingan, dan kegiatan pengembangan profesi seperti PPG;
- kesiapan guru dalam mengoperasikan komputer dan teknologi informasi.

2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia KKG

Penelitian ini berfokus pada bagaimana KKG Distrik Mapia Tengah membangun sistem kerja dalam pelaksanaan Ujian Sekolah melalui pengorganisasian sumber daya manusia.

Aspek yang dikaji meliputi:

- struktur kepengurusan KKG;
- pembentukan panitia pelaksanaan ujian;
- penetapan ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota;
- pembagian tugas penyusun soal, pengawas ujian, administrasi, dan pendukung teknis;
- penyusunan Surat Keputusan (SK) sebagai dasar pelaksanaan tugas.

3. Pengembangan Kompetensi Guru melalui KKG

Penelitian ini berfokus pada upaya KKG dalam meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru agar mampu mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah.

Aspek yang dikaji meliputi:

- kegiatan penyamaan persepsi tentang standar kelulusan;
- penyusunan kisi-kisi ujian;
- penyusunan instrumen penilaian yang berkualitas;
- pelatihan penyusunan soal;
- strategi penyusunan soal yang mudah dipahami peserta didik;

- peningkatan kemampuan guru dalam menggunakan komputer dan teknologi informasi.

4. Koordinasi dan Komunikasi Antar Satuan Pendidikan dalam KKG

Penelitian ini berfokus pada bagaimana komunikasi dan kerja sama antar sekolah anggota KKG Distrik Mapia Tengah dilakukan dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah.

Aspek yang dikaji meliputi:

- pelaksanaan rapat KKG;
- penyampaian informasi secara langsung maupun tertulis;
- koordinasi antara KKG, kepala sekolah, guru, dan pengawas sekolah;
- penyampaian kendala pelaksanaan ujian;
- upaya menjaga kelancaran pelaksanaan ujian meskipun terdapat keterbatasan jaringan komunikasi.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen SDM KKG

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia KKG Distrik Mapia Tengah dalam pelaksanaan Ujian Sekolah.

Faktor pendukung meliputi:

- motivasi dan keaktifan guru;
- dukungan kepala sekolah;
- kerja sama antar satuan pendidikan;
- dukungan pengawas sekolah dan pihak terkait;
- ketersediaan dana dan sarana pendukung.

Faktor penghambat meliputi:

- jarak antar sekolah yang jauh;
- sulitnya transportasi;
- keterbatasan fasilitas pendidikan;
- keterbatasan jaringan internet dan komunikasi;

- perbedaan kemampuan guru dalam penggunaan teknologi.

Berdasarkan fokus tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai bagaimana **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG)** berperan dalam mendukung pelaksanaan **Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagaimana perencanaan sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai?**
2. **Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai?**
3. **Bagaimana upaya pengembangan kompetensi guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kesiapan pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai?**
4. **Bagaimana bentuk koordinasi dan komunikasi antar satuan pendidikan dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai?**
5. **Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai?**

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.**

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah:

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengelolaan sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

1.4.2 Tujuan Khusus

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. **Mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG)** dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, meliputi pemetaan kebutuhan guru, pembagian tugas, persiapan bahan ujian, serta kesiapan guru dalam menjalankan tanggung jawabnya.
2. **Mendeskripsikan dan menganalisis pengorganisasian sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG)** dalam pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026, meliputi pembentukan struktur kerja, penetapan kepanitiaan ujian, pembagian tugas ketua, sekretaris, bendahara, anggota, penyusun soal, dan pengawas ujian.
3. **Mendeskripsikan dan menganalisis upaya pengembangan kompetensi guru melalui KKG** dalam meningkatkan kesiapan pelaksanaan Ujian Sekolah, khususnya dalam penyusunan kisi-kisi, pembuatan instrumen penilaian, penyusunan bahan ujian, peningkatan kemampuan mengoperasikan komputer, dan pemanfaatan teknologi informasi.
4. **Mendeskripsikan dan menganalisis bentuk koordinasi dan komunikasi antar satuan pendidikan dalam KKG** untuk mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, baik melalui rapat KKG, komunikasi langsung, surat resmi, maupun media komunikasi yang tersedia.

5. **Mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia KKG** dalam pelaksanaan Ujian Sekolah serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi.

1.4.3 Tujuan Akhir Penelitian

Tujuan akhir dari penelitian ini adalah menghasilkan gambaran dan rekomendasi tentang penguatan manajemen sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah agar guru-guru mampu:

1. Meningkatkan kemampuan profesional dalam menjalankan tugas pendidikan.
2. Mampu mengoperasikan komputer dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung administrasi sekolah serta pelaksanaan Ujian Sekolah.
3. Mampu menyiapkan sumber bahan ujian, menyusun kisi-kisi, membuat instrumen penilaian, dan menghasilkan soal yang berkualitas sesuai kebutuhan peserta didik.
4. Meningkatkan kerja sama antar guru melalui wadah KKG sebagai sarana pengembangan kompetensi berkelanjutan.
5. Mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 yang efektif, terencana, dan sesuai dengan kondisi wilayah Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

1.5.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang **Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**.

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia guru melalui wadah Kelompok Kerja Guru (KKG), terutama dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, koordinasi, dan evaluasi dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen guru, pengembangan profesionalisme pendidik, serta pengelolaan pendidikan pada wilayah **3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal)**.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru, memperkuat peran Kelompok Kerja Guru (KKG), meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, serta memberikan dukungan sarana dan prasarana pendidikan, khususnya di wilayah Distrik Mapia Tengah.

2. Bagi Pengawas Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi pengawas sekolah dalam melaksanakan pembinaan, pendampingan, dan supervisi terhadap guru melalui kegiatan KKG sehingga kemampuan profesional guru dan kualitas pelaksanaan Ujian Sekolah dapat meningkat.

3. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia sekolah, meningkatkan kerja sama antar guru, mendukung kegiatan KKG, serta menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

4. Bagi Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan refleksi dan evaluasi bagi KKG Distrik Mapia Tengah dalam:

- meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi KKG;
- memperkuat kerja sama antar satuan pendidikan;
- meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun bahan ujian;
- meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan komputer dan teknologi informasi;
- mengembangkan strategi pelaksanaan Ujian Sekolah sesuai kondisi wilayah.

5. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesional melalui kegiatan KKG, terutama dalam:

- meningkatkan kemampuan mengoperasikan komputer;
- memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan pendidikan;
- menyusun kisi-kisi dan bahan ujian;
- membuat instrumen penilaian yang berkualitas;
- meningkatkan kemampuan bekerja sama dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

6. Bagi Peserta Didik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, sehingga peserta didik memperoleh proses pembelajaran dan pelaksanaan evaluasi yang lebih baik, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

7. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia pendidikan, Kelompok Kerja Guru (KKG), serta peningkatan mutu pendidikan di daerah yang memiliki karakteristik wilayah 3T.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses mengatur, mengelola, dan mengarahkan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Manajemen tidak hanya berkaitan dengan pengaturan pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana seseorang atau kelompok mampu merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang dilaksanakan.

Dalam suatu organisasi, manajemen memiliki peran penting karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dan anggota organisasi dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Sumber daya tersebut meliputi manusia, dana, sarana prasarana, teknologi, serta informasi.

Menurut pandangan manajemen modern, manusia merupakan sumber daya utama dalam organisasi karena manusia yang menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan manusia secara tepat menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Dalam bidang pendidikan, manajemen memiliki arti sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Manajemen pendidikan bertujuan menciptakan proses pendidikan yang efektif, efisien, dan berkualitas.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses sistematis yang dilakukan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki beberapa fungsi utama yang menjadi dasar dalam menjalankan suatu organisasi. Fungsi-fungsi tersebut meliputi:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan tahap awal dalam proses manajemen yang bertujuan menentukan tujuan, strategi, program, serta langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Kelompok Kerja Guru (KKG), perencanaan berkaitan dengan bagaimana anggota KKG menentukan kebutuhan guru, menyusun program kerja, merencanakan kegiatan pelatihan, serta mempersiapkan pelaksanaan Ujian Sekolah.

Perencanaan yang baik akan membantu organisasi mengurangi hambatan dan meningkatkan kesiapan dalam melaksanakan kegiatan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan proses pembagian tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hubungan kerja antar anggota organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, pengorganisasian KKG dilakukan melalui pembentukan struktur kerja, seperti ketua panitia, sekretaris, bendahara, penyusun soal, pengawas ujian, dan anggota pendukung lainnya.

3. Pelaksanaan atau Penggerakan (Actuating)

Pelaksanaan merupakan proses menggerakkan anggota organisasi agar menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam KKG, fungsi penggerakan terlihat melalui kerja sama antar guru, pelaksanaan pertemuan rutin, kegiatan pelatihan, penyusunan bahan ujian, serta koordinasi dalam menghadapi berbagai kendala pelaksanaan pendidikan.

4. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan merupakan proses memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan agar tetap sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, pengawasan dilakukan melalui pemantauan kesiapan sekolah, pemeriksaan administrasi, evaluasi kegiatan, serta tindak lanjut terhadap kendala yang ditemukan.

2.1.3 Manajemen dalam Konteks Pendidikan

Manajemen pendidikan adalah penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam bidang pendidikan untuk mengelola seluruh sumber daya pendidikan agar tujuan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai.

Menurut konsep manajemen pendidikan, keberhasilan sekolah tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang tersedia, tetapi juga oleh kemampuan manusia yang menjalankan proses pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional memiliki peran utama dalam menentukan kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan.

Dalam konteks penelitian ini, manajemen pendidikan dikaitkan dengan bagaimana **Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah** mengelola sumber daya manusia guru dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.

Pengelolaan tersebut mencakup:

- perencanaan kebutuhan guru;
- pembagian tugas dan tanggung jawab;
- peningkatan kompetensi guru;
- koordinasi antar satuan pendidikan;
- evaluasi pelaksanaan kegiatan.

Dengan demikian, manajemen menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana KKG dapat berfungsi sebagai wadah pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan di wilayah Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang secara khusus membahas tentang bagaimana mengelola manusia dalam suatu organisasi agar mampu memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi unsur utama karena manusia memiliki kemampuan berpikir, berkreasi, mengambil keputusan, dan menggerakkan seluruh kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengendalian terhadap individu-individu yang berada dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam organisasi pendidikan, sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Guru bukan hanya sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi juga sebagai perencana, pengembang, dan pelaksana berbagai program peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengelolaan tenaga manusia secara terencana dan sistematis melalui kegiatan perencanaan, pengembangan, pembinaan, dan evaluasi agar setiap individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan kemampuan manusia dalam organisasi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam bidang pendidikan, tujuan MSDM adalah meningkatkan kualitas tenaga pendidik sehingga mampu memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Tujuan MSDM dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia

MSDM bertujuan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional.

Dalam konteks KKG Distrik Mapia Tengah, peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui kegiatan pelatihan, pendampingan penyusunan soal, pengembangan kemampuan teknologi informasi, serta kegiatan profesional lainnya.

2. Menempatkan Sumber Daya Manusia Sesuai Kemampuan dan Keahlian

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan kemampuan setiap individu agar tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensinya.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, guru yang memiliki pengalaman dalam penyusunan soal dapat diberikan tanggung jawab sebagai tim penyusun bahan ujian, sedangkan guru

yang memiliki kemampuan teknologi informasi dapat membantu dalam pengelolaan administrasi berbasis komputer.

3. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Organisasi

MSDM bertujuan menciptakan sistem kerja yang terarah sehingga setiap anggota organisasi dapat bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam KKG, pembagian tugas yang jelas antara ketua, sekretaris, bendahara, guru penyusun soal, dan pengawas ujian dapat membantu pelaksanaan Ujian Sekolah berjalan lebih efektif.

4. Membangun Motivasi dan Komitmen Kerja

Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, MSDM berperan dalam membangun semangat kerja, kerja sama, dan rasa tanggung jawab.

Hal tersebut terlihat pada guru-guru KKG Distrik Mapia Tengah yang tetap berkomitmen menjalankan tugas pendidikan meskipun menghadapi tantangan geografis, keterbatasan sarana, dan kondisi wilayah 3T.

2.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, yaitu:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja baik dari jumlah maupun kualitas agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam KKG Distrik Mapia Tengah, perencanaan SDM dilakukan melalui:

- pemetaan kemampuan guru;
- identifikasi kebutuhan pelaksana Ujian Sekolah;
- penentuan tugas dan tanggung jawab guru;
- penyusunan program peningkatan kompetensi.

2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Pengorganisasian merupakan proses membentuk struktur kerja dan pembagian tugas agar setiap anggota memahami peran masing-masing.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan panitia ujian berdasarkan keputusan KKG dan pengawas sekolah yang menetapkan ketua, sekretaris, bendahara, serta anggota pelaksana.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan usaha meningkatkan kemampuan individu melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja.

Bentuk pengembangan guru melalui KKG Distrik Mapia Tengah antara lain:

- mengikuti kegiatan PPG;
- mengikuti pelatihan penyusunan soal;
- pendampingan oleh guru senior dan pengawas sekolah;
- pelatihan penggunaan komputer;
- berbagi pengalaman antar guru.

4. Pemeliharaan dan Motivasi Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan SDM bertujuan menjaga semangat kerja, loyalitas, dan komitmen anggota organisasi.

Dalam KKG, pemeliharaan dilakukan melalui:

- membangun komunikasi antar guru;
- menciptakan kerja sama;
- memberikan dukungan moral;
- menjaga hubungan profesional antar satuan pendidikan.

5. Evaluasi dan Pengendalian Sumber Daya Manusia

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas telah berjalan sesuai rencana.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, evaluasi dilakukan melalui:

- rapat evaluasi KKG;
- laporan pelaksanaan ujian;
- identifikasi kendala;
- perbaikan untuk kegiatan berikutnya.

2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu menjalankan fungsi pendidikan secara profesional.

Guru sebagai sumber daya manusia utama dalam pendidikan harus terus dikembangkan agar memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Dalam penelitian ini, konsep MSDM digunakan untuk menganalisis bagaimana **KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai** mengelola guru sebagai sumber daya utama dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.

Pengelolaan tersebut mencakup:

1. perencanaan kebutuhan guru;
2. pembagian tugas dan tanggung jawab;
3. peningkatan kompetensi guru;
4. koordinasi antar sekolah;
5. evaluasi pelaksanaan kegiatan.

Dengan demikian, MSDM menjadi dasar teori utama dalam memahami peran KKG sebagai wadah penguatan profesionalisme guru di wilayah Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

2.3 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN

2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan merupakan proses pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam lingkungan pendidikan, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena manusia yang merencanakan, melaksanakan, mengembangkan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan.

Sumber daya manusia pendidikan meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, pengawas sekolah, serta seluruh pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Namun, guru memiliki peran yang sangat strategis karena berhubungan langsung dengan proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penempatan tenaga kerja, tetapi juga mencakup upaya meningkatkan kompetensi, profesionalisme, motivasi kerja, dan tanggung jawab tenaga pendidik agar mampu menghadapi perubahan dan tuntutan pendidikan.

Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia pendidikan dipahami sebagai upaya KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai dalam mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan guru agar mampu mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 secara efektif.

2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah menciptakan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan memiliki komitmen tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tujuan tersebut meliputi:

1. Meningkatkan Profesionalisme Guru

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, serta mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Melalui KKG, guru diberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman, menyusun perangkat pembelajaran, menyusun bahan ujian, dan meningkatkan kemampuan profesionalnya.

2. Mengembangkan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi guru merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Kompetensi guru meliputi:

- a. **Kompetensi Pedagogik**, yaitu kemampuan guru dalam memahami peserta didik, merancang pembelajaran, dan melakukan evaluasi.
- b. **Kompetensi Profesional**, yaitu kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran dan mengembangkan keilmuan.
- c. **Kompetensi Sosial**, yaitu kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan peserta didik, sesama guru, masyarakat, dan pihak terkait.
- d. **Kompetensi Kepribadian**, yaitu kemampuan guru menunjukkan sikap pribadi yang baik, bertanggung jawab, dan menjadi teladan.

Dalam konteks KKG Distrik Mapia Tengah, pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, diskusi kelompok, penyusunan soal, serta peningkatan kemampuan penggunaan teknologi informasi.

3. Meningkatkan Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan

Manajemen SDM pendidikan bertujuan agar setiap tenaga pendidikan dapat menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, efektivitas dapat dicapai melalui:

- pembagian tugas guru yang jelas;
- kesiapan panitia ujian;
- penyusunan bahan ujian yang sesuai standar;
- koordinasi antar sekolah;
- pengawasan pelaksanaan ujian

4. Membangun Kerja Sama dan Budaya Organisasi Pendidikan

Pendidikan tidak dapat berjalan sendiri, tetapi membutuhkan kerja sama antar berbagai pihak. KKG menjadi wadah yang membangun budaya kerja sama antar guru melalui kegiatan berbagi pengalaman, pemecahan masalah, dan peningkatan mutu pendidikan bersama.

2.3.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia pendidikan meliputi beberapa kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan jumlah, kompetensi, dan tugas yang harus dilaksanakan.

Dalam KKG Distrik Mapia Tengah, perencanaan SDM dilakukan dengan memetakan kemampuan guru, menentukan kebutuhan pelaksana ujian, dan menyiapkan guru sesuai perannya.

2. Rekrutmen dan Penempatan Tugas

Penempatan tugas harus dilakukan berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kompetensi guru.

Pada pelaksanaan Ujian Sekolah:

- guru senior dapat berperan sebagai penyusun soal dan pembimbing;
- guru yang memiliki kemampuan teknologi dapat membantu administrasi dan pengelolaan komputer;
- guru lain dapat bertugas sebagai pengawas dan pendukung pelaksanaan ujian.

3. Pengembangan dan Pembinaan Guru

Pengembangan guru dilakukan melalui berbagai kegiatan peningkatan kemampuan, seperti:

- Kelompok Kerja Guru (KKG);
- pelatihan profesional;
- Pendidikan Profesi Guru (PPG);
- pendampingan pengawas sekolah;
- kegiatan berbagi praktik baik antar guru.

Kegiatan tersebut bertujuan agar guru mampu menghadapi perkembangan pendidikan dan meningkatkan kualitas layanan kepada peserta didik.

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru bertujuan mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian dapat dilakukan melalui:

- pengamatan kegiatan pembelajaran;
- evaluasi administrasi guru;
- keterlibatan dalam kegiatan KKG;
- tanggung jawab dalam kegiatan sekolah.

5. Pengelolaan Motivasi dan Kepemimpinan Pendidikan

Motivasi menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri dan melaksanakan tugas.

Di wilayah Distrik Mapia Tengah, motivasi guru terlihat dari kesediaan mengikuti kegiatan KKG meskipun menghadapi tantangan jarak, transportasi, dan keterbatasan fasilitas.

2.3.4 Peran KKG dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan salah satu bentuk pengembangan profesional guru yang berfungsi sebagai wadah kerja sama dan pembinaan kompetensi guru sekolah dasar.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan, KKG memiliki peran sebagai berikut:

1. **Sebagai wadah pengembangan kompetensi guru** melalui pelatihan, diskusi, dan berbagi pengalaman.
2. **Sebagai sarana pemecahan masalah pendidikan** yang dihadapi guru di sekolah masing-masing.
3. **Sebagai tempat koordinasi antar satuan pendidikan** dalam menyusun program dan kegiatan bersama.
4. **Sebagai penguatan profesionalisme guru** dalam menghadapi tuntutan pendidikan, termasuk pelaksanaan Ujian Sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi dasar penting dalam penelitian ini karena pelaksanaan Ujian Sekolah di Distrik Mapia Tengah sangat bergantung pada kemampuan KKG dalam mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan guru sebagai sumber daya utama pendidikan.

2.4 KELOMPOK KERJA GURU (KKG)

2.4.1 Pengertian Kelompok Kerja Guru (KKG)

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah pembinaan dan pengembangan profesional bagi guru sekolah dasar yang dibentuk sebagai tempat berkumpulnya para guru untuk melakukan kerja sama, berdiskusi, berbagi pengalaman, meningkatkan kompetensi, serta mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pendidikan.

KKG menjadi salah satu bentuk organisasi profesi guru yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan melalui kegiatan yang bersifat kolektif dan berkelanjutan. Melalui KKG, guru tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga membangun budaya kerja sama, saling mendukung, dan meningkatkan kemampuan profesional.

Dalam konteks pendidikan dasar, KKG memiliki peran penting karena guru sekolah dasar menghadapi berbagai tuntutan, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, pengembangan metode pembelajaran, penyusunan instrumen penilaian, serta peningkatan kemampuan dalam pemanfaatan teknologi informasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kerja sama profesional guru yang bertujuan meningkatkan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sehingga mampu meningkatkan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

2.4.2 Tujuan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Pembentukan KKG memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui kegiatan pengembangan diri secara bersama-sama.

Tujuan KKG meliputi:

1. Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

KKG bertujuan membantu guru meningkatkan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, serta mengembangkan inovasi pendidikan.

Dalam penelitian ini, peningkatan kompetensi guru melalui KKG Distrik Mapia Tengah diarahkan pada kesiapan guru dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah, terutama dalam penyusunan kisi-kisi, bahan ujian, dan instrumen penilaian.

2. Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menyelesaikan Permasalahan Pendidikan

Guru sering menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui KKG, guru dapat berdiskusi dan mencari solusi bersama terhadap masalah pembelajaran maupun administrasi pendidikan.

3. Meningkatkan Kerja Sama Antar Guru dan Sekolah

KKG menjadi sarana membangun hubungan kerja sama antar guru dari berbagai satuan pendidikan. Kerja sama tersebut penting terutama bagi sekolah yang berada di wilayah terpencil dengan berbagai keterbatasan.

Di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai, KKG menjadi wadah yang menghubungkan empat satuan pendidikan, yaitu:

1. SDN Inpres Atou;
2. SDN Inpres Diyeugi;
3. SD YPPK Don Bosco Modio;
4. SD YPPK St. Yoseph Putaapa.

4. Meningkatkan Mutu Pendidikan

KKG berperan dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan kemampuan guru, penyamaan persepsi pembelajaran, penyusunan bahan ajar, dan peningkatan kualitas evaluasi hasil belajar.

2.4.3 Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG)

Kelompok Kerja Guru memiliki beberapa fungsi penting dalam pengembangan profesional guru, yaitu:

1. Fungsi Pengembangan Profesional

KKG berfungsi sebagai tempat guru meningkatkan kemampuan melalui:

- pelatihan;
- diskusi profesional;
- penyusunan perangkat pembelajaran;
- berbagi praktik baik;
- pendampingan antar guru.

2. Fungsi Koordinasi dan Komunikasi

KKG berfungsi sebagai media komunikasi antar guru dan satuan pendidikan untuk menyampaikan informasi, menyusun program bersama, dan menyelesaikan permasalahan pendidikan.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah di Distrik Mapia Tengah, koordinasi dilakukan melalui:

- rapat KKG;
- komunikasi langsung;
- surat resmi;
- media komunikasi yang tersedia sesuai kondisi wilayah.

3. Fungsi Pembinaan Kompetensi Guru

KKG berfungsi membantu guru mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Bentuk kegiatan pembinaan dalam KKG antara lain:

- penyusunan kisi-kisi ujian;
- pembuatan soal;

- penyusunan instrumen penilaian;
- pelatihan penggunaan komputer;
- pendampingan guru senior kepada guru muda.

4. Fungsi Pemecahan Masalah Pendidikan

KKG menjadi tempat guru membahas berbagai kendala yang dihadapi sekolah, seperti:

- kesulitan pembelajaran;
- keterbatasan fasilitas;
- penyusunan administrasi;
- pelaksanaan evaluasi pendidikan.

2.4.4 Struktur Organisasi Kelompok Kerja Guru (KKG)

Sebagai sebuah wadah kerja profesional, KKG memiliki struktur organisasi agar kegiatan dapat berjalan secara terarah.

Struktur organisasi KKG umumnya terdiri dari:

- 1. Ketua KKG**
 - bertanggung jawab mengkoordinasikan seluruh kegiatan KKG;
 - memimpin rapat dan menentukan program kerja.
- 2. Sekretaris**
 - mengelola administrasi kegiatan;
 - membuat surat, laporan, dan dokumentasi kegiatan.
- 3. Bendahara**
 - mengelola administrasi keuangan kegiatan KKG.
- 4. Anggota KKG**
 - mengikuti kegiatan;
 - melaksanakan tugas sesuai pembagian kerja;

- berkontribusi dalam pengembangan profesional guru.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah di Distrik Mapia Tengah, struktur tersebut diperkuat dengan pembentukan panitia ujian yang ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) oleh pihak yang berwenang agar pembagian tugas menjadi jelas.

2.4.5 Peran KKG dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah

KKG memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah melalui pengelolaan sumber daya manusia guru.

Peran tersebut meliputi:

1. Perencanaan Pelaksanaan Ujian Sekolah

KKG membantu melakukan persiapan melalui:

- pemetaan kemampuan guru;
- pembagian tugas;
- penyusunan jadwal kegiatan;
- persiapan bahan ujian.

2. Pengembangan Kemampuan Guru

KKG membantu meningkatkan kemampuan guru dalam:

- menyusun kisi-kisi;
- membuat soal berkualitas;
- menentukan standar penilaian;
- mengoperasikan komputer;
- mengelola administrasi ujian.

3. Penguatan Kerja Sama Antar Sekolah

KKG memperkuat hubungan kerja sama antar satuan pendidikan sehingga pelaksanaan ujian dapat berjalan secara bersama dan terkoordinasi.

4. Evaluasi dan Perbaikan Pelaksanaan Ujian

KKG melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan ujian untuk mengetahui kendala dan menentukan langkah perbaikan pada kegiatan berikutnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa KKG merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Keberadaan KKG Distrik Mapia Tengah menjadi sarana strategis untuk meningkatkan kompetensi guru, memperkuat kerja sama antar sekolah, dan mendukung keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Kabupaten Dogiyai.

2.5 Kompetensi Guru

2.5.1 Hakikat Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam perilaku nyata ketika melaksanakan tugas sebagai guru.

Guru yang kompeten tidak hanya mampu menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga mampu merencanakan pembelajaran, melakukan penilaian, mengembangkan potensi peserta didik, serta melakukan inovasi sesuai perkembangan zaman.

Dalam dunia pendidikan, kompetensi guru menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu menghadapi berbagai tantangan pendidikan, termasuk pelaksanaan evaluasi akhir seperti Ujian Sekolah.

Dalam penelitian ini, kompetensi guru dikaitkan dengan kemampuan guru-guru yang tergabung dalam **Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai** dalam mempersiapkan pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.

2.5.2 Standar Kompetensi Guru

Kompetensi guru terdiri atas empat kompetensi utama yang menjadi dasar profesionalisme guru, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam memahami peserta didik serta mengelola proses pembelajaran secara efektif.

Kemampuan pedagogik meliputi:

- memahami karakteristik peserta didik;
- menyusun perencanaan pembelajaran;
- memilih metode pembelajaran yang sesuai;
- melaksanakan evaluasi pembelajaran;
- melakukan perbaikan dan tindak lanjut hasil belajar.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, kompetensi pedagogik membantu guru menyusun soal yang sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik sehingga soal dapat dipahami dan dikerjakan dengan baik.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran dan mengembangkan keahlian sesuai bidang tugasnya.

Guru yang profesional mampu:

- memahami materi pembelajaran secara mendalam;
- menyusun bahan ajar;
- membuat kisi-kisi ujian;
- menyusun soal yang berkualitas;
- menggunakan sumber belajar yang relevan;
- mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Melalui KKG Distrik Mapia Tengah, guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi profesional melalui diskusi, pelatihan, pendampingan, serta kerja sama dalam penyusunan bahan Ujian Sekolah.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam membangun hubungan komunikasi dan kerja sama dengan berbagai pihak.

Kompetensi sosial sangat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan KKG karena keberhasilan Ujian Sekolah tidak dapat dilakukan oleh satu sekolah saja, tetapi membutuhkan kerja sama antara:

- guru;
- kepala sekolah;
- pengawas sekolah;
- KKG;
- Dinas Pendidikan;
- masyarakat sekitar.

Kondisi geografis Distrik Mapia Tengah yang termasuk wilayah 3T membutuhkan kemampuan komunikasi dan kerja sama yang kuat agar kegiatan pendidikan tetap berjalan.

4. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan, keteladanan, dan komitmen sebagai seorang pendidik.

Guru yang memiliki kompetensi kepribadian akan:

- memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas;
- memiliki motivasi untuk terus belajar;
- mampu bekerja sama;

- memiliki kepedulian terhadap perkembangan peserta didik.

Hal tersebut terlihat dari semangat guru-guru KKG Distrik Mapia Tengah yang tetap mengikuti kegiatan bersama walaupun menghadapi kendala jarak, transportasi, jaringan komunikasi, dan keterbatasan fasilitas.

2.5.3 Pengembangan Kompetensi Guru Melalui KKG

Pengembangan kompetensi guru melalui KKG merupakan salah satu bentuk pengembangan profesional berkelanjutan. KKG menjadi tempat guru saling belajar, bertukar pengalaman, dan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Upaya pengembangan kompetensi guru KKG Distrik Mapia Tengah antara lain:

1. Mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG)

KKG memberikan dukungan dan motivasi kepada guru untuk mengikuti PPG sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dan memperoleh pengakuan sebagai guru profesional.

2. Pelatihan Penyusunan Soal Ujian

Guru diberikan pendampingan untuk:

- memahami standar kelulusan;
- menyusun kisi-kisi;
- membuat soal sesuai kompetensi dasar;
- menyusun instrumen penilaian yang berkualitas.

3. Pendampingan Guru Senior dan Pengawas

Guru senior, fasilitator, dan pengawas sekolah memberikan pembinaan kepada guru lain dalam meningkatkan kemampuan mengajar maupun persiapan ujian.

4. Peningkatan Kemampuan Teknologi Informasi

KKG berupaya meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi, terutama:

- mengoperasikan komputer;
- membuat dokumen ujian;
- mengelola administrasi;
- menyiapkan bahan ujian secara digital.

Kemampuan teknologi menjadi kebutuhan penting karena perkembangan pendidikan semakin berkaitan dengan penggunaan perangkat digital.

2.5.4 Peran Kompetensi Guru dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah

Kompetensi guru memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah.

Guru yang kompeten mampu:

1. Merancang perencanaan ujian dengan baik;
2. Menyusun soal yang sesuai standar;
3. Menentukan penilaian secara objektif;
4. Menggunakan teknologi dalam mendukung administrasi ujian;
5. Melaksanakan tugas kepanitiaan secara bertanggung jawab;
6. Melakukan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan ujian.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru melalui KKG menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kesiapan sumber daya manusia pendidikan di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

2.6 PELAKSANAAN UJIAN SEKOLAH

2.6.1 Pengertian Pelaksanaan Ujian Sekolah

Ujian Sekolah merupakan salah satu bentuk evaluasi pendidikan yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik pada akhir jenjang pendidikan. Ujian Sekolah menjadi bagian penting dalam proses penilaian karena memberikan gambaran tentang tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah dipelajari selama mengikuti pendidikan.

Pelaksanaan Ujian Sekolah tidak hanya menjadi tanggung jawab satuan pendidikan, tetapi membutuhkan kerja sama berbagai pihak, seperti kepala sekolah, guru, pengawas sekolah, Kelompok Kerja Guru (KKG), peserta didik, serta pihak terkait lainnya.

Dalam pelaksanaan Ujian Sekolah, guru memiliki peran penting mulai dari tahap perencanaan, penyusunan bahan ujian, pelaksanaan, pengawasan, sampai evaluasi hasil ujian.

Dalam penelitian ini, pelaksanaan Ujian Sekolah yang dimaksud adalah kegiatan evaluasi akhir bagi peserta didik sekolah dasar pada Tahun Pelajaran 2025/2026 yang dilaksanakan melalui kerja sama KKG Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

2.6.2 Tujuan Pelaksanaan Ujian Sekolah

Pelaksanaan Ujian Sekolah memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Mengukur Pencapaian Kompetensi Peserta Didik

Ujian Sekolah bertujuan mengetahui sejauh mana peserta didik telah mencapai standar kompetensi yang ditetapkan selama proses pendidikan.

2. Mengetahui Kualitas Proses Pembelajaran

Hasil Ujian Sekolah dapat menjadi bahan evaluasi bagi guru dan sekolah untuk mengetahui keberhasilan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

3. Menjadi Dasar Perbaikan Mutu Pendidikan

Hasil ujian dapat digunakan sebagai bahan refleksi dan perencanaan program peningkatan mutu pendidikan di masa mendatang.

4. Mendorong Profesionalisme Guru

Pelaksanaan Ujian Sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan dalam menyusun instrumen penilaian, melakukan evaluasi, serta mengembangkan kompetensi profesional.

2.6.3 Tahapan Pelaksanaan Ujian Sekolah

Pelaksanaan Ujian Sekolah dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan merupakan tahap awal untuk mempersiapkan seluruh kebutuhan pelaksanaan ujian.

Kegiatan perencanaan meliputi:

- pembentukan panitia ujian;
- penyusunan program kerja;
- pembagian tugas guru;
- penyusunan jadwal ujian;
- penyusunan kisi-kisi;
- penyusunan bahan dan soal ujian;
- persiapan sarana dan prasarana.

Dalam konteks KKG Distrik Mapia Tengah, tahap perencanaan dilakukan melalui kerja sama antar satuan pendidikan dengan melibatkan ketua KKG, kepala sekolah, pengawas, dan guru.

2. Tahap Persiapan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan Ujian Sekolah sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang terlibat.

Persiapan SDM meliputi:

- peningkatan kemampuan guru dalam menyusun soal;
- pembagian tugas panitia;
- pelatihan penggunaan komputer;
- pendampingan guru oleh guru senior;
- koordinasi dengan pengawas sekolah.

KKG berperan sebagai wadah untuk meningkatkan kesiapan guru melalui kegiatan pelatihan dan diskusi bersama.

3. Tahap Pelaksanaan Ujian

Tahap pelaksanaan merupakan kegiatan inti Ujian Sekolah.

Kegiatan yang dilakukan meliputi:

- pelaksanaan ujian sesuai jadwal;
- pengawasan peserta ujian;
- pengelolaan administrasi ujian;
- pencatatan berita acara;
- menjaga keamanan dan ketertiban ujian.

Pada wilayah Distrik Mapia Tengah, pelaksanaan ujian membutuhkan kerja sama yang kuat karena kondisi geografis, jarak antar sekolah, keterbatasan transportasi, serta keterbatasan jaringan komunikasi.

4. Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Setelah pelaksanaan ujian selesai, dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan kegiatan dan menemukan kendala yang terjadi.

Evaluasi meliputi:

- pemeriksaan hasil ujian;
- evaluasi kinerja panitia;

- evaluasi kesiapan guru;
- identifikasi hambatan;
- penyusunan rencana perbaikan.

2.6.4 Peran KKG dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah

Kelompok Kerja Guru (KKG) memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah, antara lain:

1. Sebagai Wadah Perencanaan Bersama

KKG membantu guru dan sekolah dalam menyusun rencana pelaksanaan ujian secara bersama-sama.

2. Sebagai Pengembang Kompetensi Guru

KKG membantu meningkatkan kemampuan guru dalam:

- menyusun kisi-kisi;
- membuat soal;
- menyusun instrumen penilaian;
- menggunakan teknologi;
- memahami standar penilaian.

3. Sebagai Penguat Koordinasi Antar Sekolah

KKG menjadi penghubung komunikasi antara empat satuan pendidikan di Distrik Mapia Tengah, yaitu:

1. SDN Inpres Atou;
2. SDN Inpres Diyeugi;
3. SD YPPK Don Bosco Modio;
4. SD YPPK St. Yoseph Putaapa.

Melalui koordinasi KKG, sekolah dapat bekerja sama dalam menghadapi berbagai tantangan pelaksanaan ujian.

4. Sebagai Pengawas dan Evaluator Kegiatan

KKG membantu melakukan pemantauan terhadap kesiapan dan pelaksanaan ujian serta melakukan evaluasi untuk perbaikan kegiatan berikutnya.

2.6.5 Tantangan Pelaksanaan Ujian Sekolah di Wilayah 3T

Pelaksanaan Ujian Sekolah di daerah 3T seperti Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai memiliki tantangan yang berbeda dengan wilayah perkotaan.

Beberapa tantangan tersebut antara lain:

1. Kondisi geografis

- jarak antar sekolah yang jauh;
- jalan sulit dilalui;
- keterbatasan transportasi.

2. Keterbatasan teknologi

- jaringan internet tidak stabil;
- keterbatasan perangkat komputer;
- keterbatasan listrik.

3. Keterbatasan sarana pendidikan

- fasilitas sekolah belum memadai;
- ruang belajar yang terbatas;
- bahan pendukung pembelajaran yang masih kurang.

4. Keterbatasan pengembangan kompetensi guru

- kesempatan pelatihan yang terbatas;
- perbedaan kemampuan penggunaan teknologi.

Namun demikian, melalui kerja sama KKG, motivasi guru, dukungan kepala sekolah, dan koordinasi dengan pihak terkait, pelaksanaan Ujian Sekolah tetap dapat dipersiapkan dan dilaksanakan secara optimal.

2.6.6 Hubungan Pelaksanaan Ujian Sekolah dengan Manajemen SDM KKG

Pelaksanaan Ujian Sekolah memiliki hubungan yang erat dengan manajemen sumber daya manusia dalam KKG. Keberhasilan ujian tidak hanya ditentukan oleh soal dan sarana, tetapi sangat bergantung pada kemampuan manusia yang mengelolanya.

Melalui manajemen SDM yang baik, KKG mampu:

- merencanakan kebutuhan tenaga pelaksana;
- membagi tugas sesuai kemampuan guru;
- meningkatkan kompetensi guru;
- membangun komunikasi antar sekolah;
- melakukan evaluasi kegiatan.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia KKG menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

2.7 KERANGKA BERPIKIR PENELITIAN

2.7.1 Kerangka Berpikir

Pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, terutama guru sebagai tenaga pendidik yang berperan langsung dalam proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar peserta didik. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, guru perlu memiliki kemampuan profesional, keterampilan, serta kemampuan bekerja sama melalui wadah pengembangan profesi seperti **Kelompok Kerja Guru (KKG)**.

Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai merupakan salah satu wilayah yang memiliki karakteristik daerah **3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal)** dengan berbagai tantangan, seperti jarak antar satuan pendidikan, keterbatasan transportasi, jaringan komunikasi yang belum stabil, keterbatasan sarana prasarana, serta perbedaan kemampuan guru dalam pemanfaatan teknologi.

Kondisi tersebut menjadi tantangan dalam pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia KKG yang baik agar guru mampu mempersiapkan dan melaksanakan ujian secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia dalam KKG dilakukan melalui beberapa fungsi utama, yaitu:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dilakukan melalui:

- pemetaan kemampuan dan kebutuhan guru;
- persiapan tenaga pelaksana ujian;
- pembagian tugas sesuai kompetensi;
- perencanaan kegiatan pelatihan dan pendampingan;
- persiapan bahan ujian.

2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Pengorganisasian dilakukan melalui:

- pembentukan struktur kerja KKG;
- pembentukan panitia Ujian Sekolah;
- penetapan ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota;
- pembagian tugas penyusun soal, pengawas, dan administrasi ujian.

3. Pengembangan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi dilakukan melalui:

- kegiatan KKG secara rutin;
- pendampingan guru senior;
- pelatihan penyusunan soal;
- penyamaan persepsi standar kelulusan;
- peningkatan kemampuan teknologi informasi;
- dukungan guru mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG).

4. Koordinasi dan Komunikasi Antar Satuan Pendidikan

Koordinasi dilakukan melalui:

- rapat KKG;
- komunikasi langsung;
- penyampaian informasi tertulis;
- kerja sama antara kepala sekolah, guru, dan pengawas sekolah.

5. Evaluasi dan Faktor Pendukung serta Penghambat

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan kegiatan serta menemukan kendala yang terjadi.

Faktor pendukung meliputi:

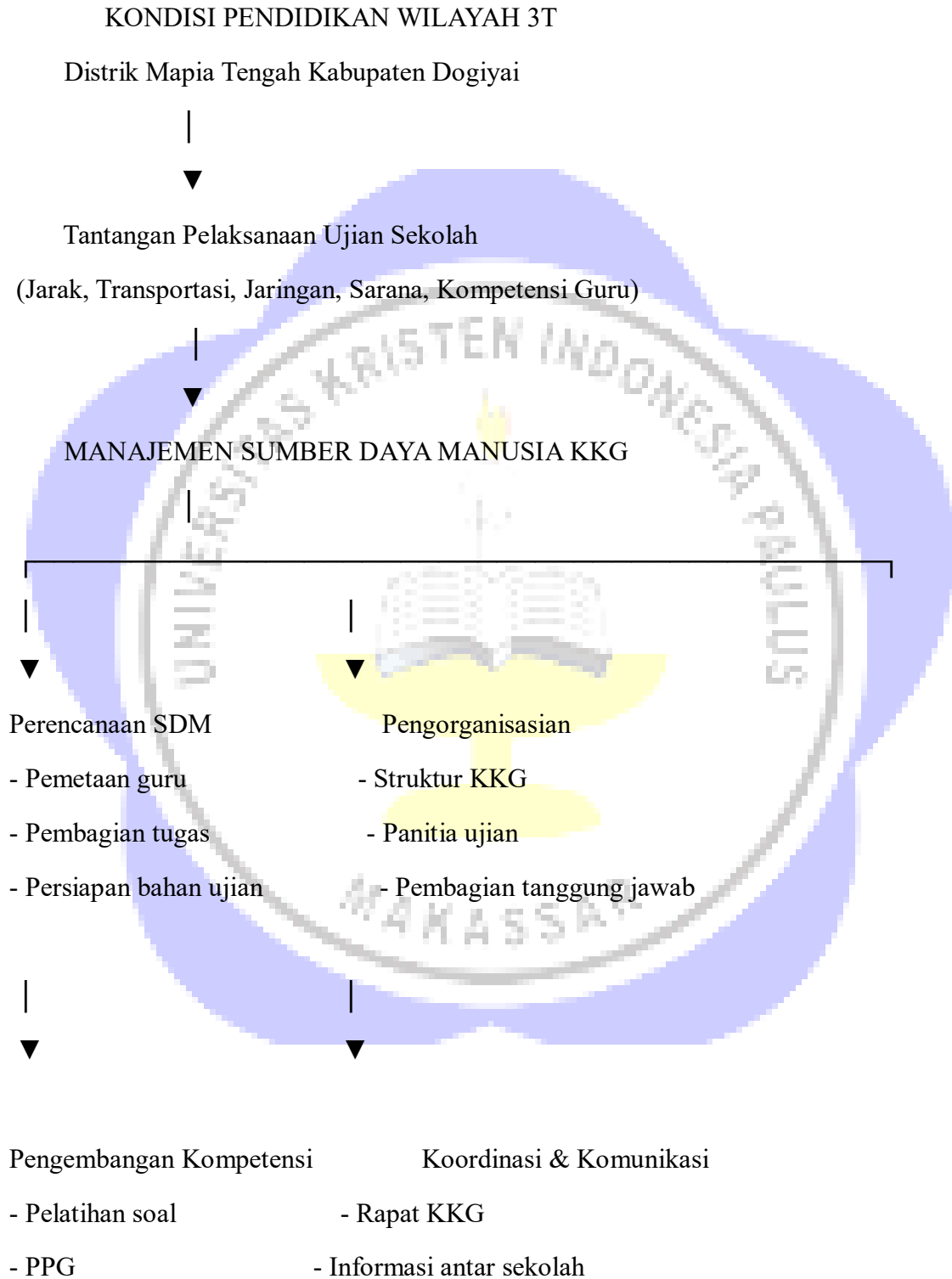
- motivasi dan keaktifan guru;
- dukungan kepala sekolah;
- kerja sama antar sekolah;
- dukungan pengawas dan pihak terkait.

Faktor penghambat meliputi:

- kondisi geografis;
- keterbatasan jaringan internet;
- keterbatasan sarana prasarana;
- keterbatasan waktu dan kemampuan teknologi.



Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



- Kemampuan komputer

- Kerja sama pengawas



PELAKSANAAN UJIAN SEKOLAH

Tahun Pelajaran 2025/2026



GURU PROFESIONAL DAN KKG YANG KUAT



PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

DI DISTRIK MAPIA TENGAH KABUPATEN DOGIYAI



2.7.2 Penjelasan Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan Ujian Sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh kesiapan administrasi dan sarana prasarana, tetapi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terlibat.

KKG sebagai wadah profesional guru memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, koordinasi, dan evaluasi.

Apabila manajemen sumber daya manusia KKG berjalan dengan baik, maka guru akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam:

- menyusun bahan ujian;
- membuat instrumen penilaian;
- mengoperasikan komputer;
- melaksanakan tugas kepanitiaan;
- bekerja sama antar satuan pendidikan.

Dengan demikian, penguatan manajemen sumber daya manusia KKG diharapkan mampu mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 yang efektif dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian **kualitatif deskriptif**. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan suatu fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

Penelitian kualitatif dipilih karena penelitian ini ingin memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai**.

Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha memahami bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi guru, koordinasi, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia KKG.

Penelitian ini tidak berfokus pada angka atau perhitungan statistik, tetapi lebih menekankan pada informasi, pengalaman, pendapat, dan kondisi nyata yang diperoleh dari para informan penelitian.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah **pendekatan deskriptif kualitatif**.

Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan.

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk mengkaji:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia KKG dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia KKG dalam pelaksanaan Ujian Sekolah.
3. Bagaimana upaya KKG dalam meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan profesional.

4. Bagaimana bentuk koordinasi dan komunikasi antar satuan pendidikan dalam KKG.
5. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia KKG dalam pelaksanaan Ujian Sekolah.

3.1.3 Alasan Pemilihan Pendekatan Penelitian

Pemilihan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kondisi KKG Distrik Mapia Tengah memiliki karakteristik khusus sebagai wilayah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal).

Kondisi tersebut meliputi:

- jarak antar satuan pendidikan yang cukup jauh;
- keterbatasan transportasi;
- keterbatasan jaringan komunikasi;
- keterbatasan fasilitas teknologi;
- keberagaman kemampuan guru.

Melalui penelitian kualitatif, peneliti dapat menggali informasi secara langsung dari pihak-pihak yang terlibat sehingga memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia KKG dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah.

3.1.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada **Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua Tengah**.

Lokasi penelitian mencakup empat satuan pendidikan yang tergabung dalam KKG Distrik Mapia Tengah, yaitu:

1. **SDN Inpres Atou**
2. **SDN Inpres Diyeugi**
3. **SD YPPK Don Bosco Modio**
4. **SD YPPK St. Yoseph Putaapa**

Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa keempat satuan pendidikan tersebut merupakan anggota KKG Distrik Mapia Tengah yang melaksanakan kerja sama dalam peningkatan kompetensi guru dan mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.



3.3 SUBJEK DAN INFORMAN PENELITIAN

3.3.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak yang menjadi sumber utama dalam memperoleh informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap fenomena yang diteliti.

Subjek dalam penelitian ini adalah **Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai** yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.

Subjek penelitian meliputi guru-guru yang tergabung dalam KKG dari empat satuan pendidikan, yaitu:

1. **SDN Inpres Atou**
2. **SDN Inpres Diyeugi**
3. **SD YPPK Don Bosco Modio**
4. **SD YPPK St. Yoseph Putaapa**

Subjek penelitian dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan KKG, penyusunan bahan ujian, pelaksanaan evaluasi sekolah, serta pengembangan kompetensi guru.

3.3.2 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi atau data yang berkaitan dengan fokus penelitian. Pemilihan informan dilakukan secara **purposive (berdasarkan pertimbangan tertentu)**, yaitu memilih orang-orang yang dianggap memahami dan terlibat langsung dalam pengelolaan KKG dan pelaksanaan Ujian Sekolah.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Ketua Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah**

Ketua KKG dipilih sebagai informan karena memiliki peran dalam:

- mengkoordinasikan kegiatan KKG;
- menyusun program kerja;

- mengatur pembagian tugas anggota;
- mengarahkan kegiatan persiapan Ujian Sekolah.

2. Pengawas Sekolah

Pengawas sekolah menjadi informan karena memiliki tugas dalam:

- melakukan pembinaan dan supervisi terhadap guru;
- memberikan arahan terkait pelaksanaan ujian;
- memantau kesiapan satuan pendidikan;
- memberikan evaluasi terhadap kegiatan pendidikan.

3. Kepala Sekolah

Kepala sekolah dari satuan pendidikan anggota KKG menjadi informan penelitian karena memiliki peran dalam:

- mendukung kegiatan KKG;
- mengelola sumber daya manusia sekolah;
- memberikan motivasi kepada guru;
- mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah.

Kepala sekolah yang menjadi informan berasal dari:

1. SDN Inpres Atou;
2. SDN Inpres Diyeugi;
3. SD YPPK Don Bosco Modio;
4. SD YPPK St. Yoseph Putaapa.

4. Guru Anggota KKG

Guru dipilih sebagai informan karena terlibat langsung dalam kegiatan KKG dan pelaksanaan Ujian Sekolah.

Informasi yang diperoleh dari guru berkaitan dengan:

- pengalaman mengikuti kegiatan KKG;
- peningkatan kompetensi guru;
- penyusunan kisi-kisi dan soal ujian;
- kemampuan menggunakan teknologi;
- kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan ujian.

5. Panitia Pelaksana Ujian Sekolah

Panitia ujian menjadi informan karena terlibat langsung dalam persiapan dan pelaksanaan kegiatan ujian.

Informasi yang digali meliputi:

- pembagian tugas kepanitiaan;
- proses persiapan ujian;
- koordinasi antar sekolah;
- kendala dan solusi pelaksanaan ujian.

3.3.3 Jumlah Informan Penelitian

Jumlah informan dalam penelitian ini tidak ditentukan secara kaku, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan data di lapangan sampai informasi yang diperoleh dianggap cukup atau mencapai titik kejenuhan data.

Adapun perkiraan informan penelitian adalah:

No	Informan	Jumlah
1	Ketua KKG Distrik Mapia Tengah	1 orang
2	Pengawas Sekolah	1 orang
3	Kepala Sekolah	4 orang
4	Guru Anggota KKG	8–12 orang
5	Panitia Ujian Sekolah	4–6 orang
	Jumlah	21 orang

3.3.4 Kriteria Pemilihan Informan

Informan penelitian dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Terlibat langsung dalam kegiatan KKG Distrik Mapia Tengah.
2. Memahami proses perencanaan dan pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.
3. Memiliki pengalaman dalam kegiatan pengembangan kompetensi guru.
4. Bersedia memberikan informasi sesuai kondisi yang terjadi di lapangan.

Dengan pemilihan informan tersebut, penelitian diharapkan memperoleh data yang mendalam mengenai **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.**

3.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab fokus dan rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan secara langsung di lapangan dengan tujuan memperoleh data yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian tentang **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai**, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.4.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui kegiatan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian di lapangan.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk melihat secara langsung:

1. Kondisi pelaksanaan kegiatan KKG Distrik Mapia Tengah;
2. Aktivitas guru dalam kegiatan pertemuan KKG;
3. Proses kerja sama antar satuan pendidikan;
4. Kesiapan guru dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah;
5. Kondisi sarana dan prasarana pendukung pendidikan;
6. Kondisi lingkungan sekolah yang menjadi lokasi penelitian.

Melalui observasi, peneliti memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi sumber daya manusia dan faktor pendukung maupun penghambat dalam pelaksanaan Ujian Sekolah.

3.4.2 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui percakapan langsung antara peneliti dengan informan untuk memperoleh informasi secara mendalam.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara **semi terstruktur**, yaitu peneliti menggunakan pedoman pertanyaan tetapi tetap memberikan kesempatan kepada informan untuk menjelaskan pengalaman dan pendapatnya secara luas.

Wawancara dilakukan kepada:

1. Ketua KKG Distrik Mapia Tengah;
2. Pengawas sekolah;
3. Kepala sekolah;
4. Guru anggota KKG;
5. Panitia pelaksana Ujian Sekolah.

Materi wawancara berkaitan dengan:

- perencanaan SDM KKG;
- pengorganisasian tugas guru;
- pengembangan kompetensi guru;
- koordinasi antar satuan pendidikan;
- pelaksanaan Ujian Sekolah;
- faktor pendukung dan penghambat.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Profil KKG Distrik Mapia Tengah;
2. Data jumlah guru pada empat satuan pendidikan;
3. Struktur organisasi KKG;
4. Surat Keputusan (SK) panitia Ujian Sekolah;
5. Jadwal kegiatan KKG;
6. Kisi-kisi dan bahan ujian;
7. Dokumen administrasi ujian;
8. Foto kegiatan rapat KKG;

9. Foto pelaksanaan penelitian dan wawancara;
10. Dokumen pendukung lainnya.

Dokumentasi digunakan untuk memperkuat data hasil observasi dan wawancara sehingga informasi yang diperoleh lebih valid.

3.4.4 Studi Dokumen

Selain dokumentasi kegiatan, penelitian ini juga melakukan studi dokumen terhadap berbagai arsip yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia KKG.

Studi dokumen dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai:

- program kerja KKG;
- kegiatan peningkatan kompetensi guru;
- daftar anggota KKG;
- pembagian tugas pelaksanaan ujian;
- laporan kegiatan pendidikan.

3.4.5 Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama (*human instrument*) yang berperan dalam mengumpulkan, memahami, dan menganalisis data.

Untuk membantu proses penelitian, peneliti menggunakan instrumen pendukung berupa:

1. Pedoman wawancara;
2. Lembar observasi;
3. Catatan lapangan;
4. Alat dokumentasi;
5. Rekaman wawancara (apabila diperlukan).

Instrumen tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan fokus penelitian.

3.4.6 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. Tahap Persiapan

- Menentukan lokasi penelitian;
- Menghubungi pihak sekolah dan KKG;
- Menyiapkan pedoman wawancara dan observasi.

2. Tahap Pelaksanaan

- Melakukan observasi lapangan;
- Melaksanakan wawancara dengan informan;
- Mengumpulkan dokumen pendukung.

3. Tahap Penyelesaian

- Mengelompokkan data;
- Memeriksa kelengkapan informasi;
- Melakukan analisis data.

Berdasarkan teknik pengumpulan data tersebut, penelitian ini diharapkan memperoleh informasi yang lengkap dan mendalam mengenai bagaimana **Manajemen Sumber Daya Manusia KKG Distrik Mapia Tengah dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 Kabupaten Dogiyai**.

3.5 TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data merupakan proses mengolah, menyusun, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kualitatif dengan mengacu pada model **Miles, Huberman, dan Saldaña**, yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

3.5.1 Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data adalah proses memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang diperoleh dari lapangan sesuai dengan fokus penelitian.

Pada tahap ini peneliti melakukan:

- menyeleksi hasil wawancara sesuai fokus penelitian;
- mengelompokkan data berdasarkan rumusan masalah;
- menyusun data mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, koordinasi, serta faktor pendukung dan penghambat;
- membuang data yang tidak berkaitan dengan tujuan penelitian.

Reduksi data dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih terarah.

3.5.2 Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data merupakan proses menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk yang sistematis agar mudah dipahami dan dianalisis.

Dalam penelitian ini, data disajikan dalam bentuk:

- uraian deskriptif;
- tabel;
- matriks sederhana;
- kutipan hasil wawancara;
- dokumentasi pendukung.

Penyajian data dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai manajemen sumber daya manusia KKG dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

3.5.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan disusun dengan menghubungkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga diperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian.

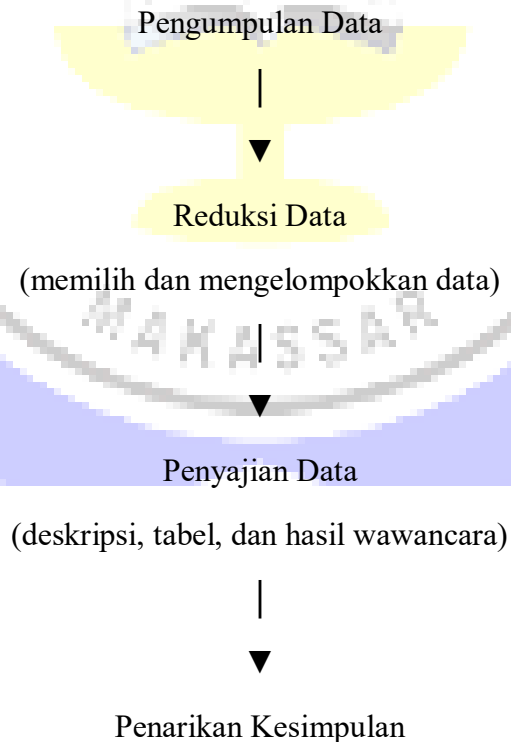
Verifikasi dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diperoleh benar-benar didukung oleh data yang valid dan konsisten.

Hasil analisis diharapkan mampu menjelaskan:

1. Perencanaan sumber daya manusia KKG dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah.
2. Pengorganisasian sumber daya manusia KKG.
3. Pengembangan kompetensi guru melalui KKG.
4. Koordinasi dan komunikasi antar satuan pendidikan dalam KKG.
5. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia KKG dalam pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.

3.5.4 Alur Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



dan Verifikasi



Temuan Penelitian

Melalui tahapan analisis tersebut, peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG)** dilaksanakan dalam mendukung **Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai**.

3.6 UJI KEABSAHAN DATA

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data sangat penting untuk menjamin bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan beberapa teknik uji keabsahan data agar hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

3.6.1 Kredibilitas (Credibility)

Kredibilitas merupakan upaya untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, kredibilitas dilakukan melalui:

1. **Perpanjangan keikutsertaan**, yaitu peneliti berada di lokasi penelitian dalam waktu yang cukup untuk memahami kondisi KKG Distrik Mapia Tengah.
2. **Ketekunan pengamatan**, yaitu melakukan pengamatan secara cermat terhadap kegiatan KKG, pelaksanaan Ujian Sekolah, dan aktivitas guru.
3. **Member check**, yaitu mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan agar informasi yang diperoleh sesuai dengan maksud yang disampaikan.

3.6.2 Triangulasi

Triangulasi dilakukan untuk memeriksa kebenaran data melalui perbandingan dari berbagai sumber, teknik, dan waktu.

a. Triangulasi Sumber

Peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari:

- Ketua KKG;
- Pengawas Sekolah;
- Kepala Sekolah;
- Guru anggota KKG;
- Panitia Ujian Sekolah.

b. Triangulasi Teknik

Data diperoleh melalui beberapa teknik, yaitu:

- observasi;
- wawancara;
- dokumentasi.

Hasil dari ketiga teknik tersebut dibandingkan untuk memastikan konsistensi informasi.

c. Triangulasi Waktu

Pengumpulan data dilakukan pada waktu yang berbeda agar diperoleh informasi yang lebih stabil dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

3.6.3 Transferabilitas (Transferability)

Transferabilitas dilakukan dengan memberikan uraian yang jelas dan rinci mengenai lokasi penelitian, karakteristik informan, prosedur penelitian, dan hasil penelitian sehingga pembaca dapat menilai kemungkinan penerapan hasil penelitian pada konteks lain yang memiliki karakteristik serupa.

3.6.4 Dependabilitas (Dependability)

Dependabilitas dilakukan dengan memastikan bahwa seluruh proses penelitian dilaksanakan secara sistematis, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Peneliti juga menyimpan dokumen penelitian, catatan lapangan, pedoman wawancara, hasil observasi, dan dokumentasi sebagai bukti proses penelitian.

3.6.5 Konfirmabilitas (Confirmability)

Konfirmabilitas bertujuan memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar berasal dari data yang diperoleh di lapangan, bukan dari pendapat atau asumsi peneliti.

Untuk itu, setiap temuan penelitian didukung oleh:

- hasil wawancara;
- hasil observasi;
- dokumen pendukung;
- catatan lapangan.

Dengan demikian, hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.7 PROSEDUR PENELITIAN

Prosedur penelitian merupakan tahapan yang dilakukan peneliti sejak persiapan hingga penyusunan laporan penelitian. Tahapan tersebut meliputi:

3.7.1 Tahap Persiapan

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan sebagai berikut:

1. Menentukan topik dan fokus penelitian.
2. Menyusun proposal penelitian.
3. Melakukan studi pustaka yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, KKG, kompetensi guru, dan pelaksanaan Ujian Sekolah.
4. Mengurus surat izin penelitian.
5. Menyusun pedoman wawancara, lembar observasi, dan daftar dokumentasi.
6. Menentukan lokasi penelitian dan informan penelitian.
- 7.

3.7.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan merupakan kegiatan pengumpulan data di lapangan.

Kegiatan yang dilakukan meliputi:

1. Melakukan observasi pada kegiatan KKG Distrik Mapia Tengah.
2. Melakukan wawancara dengan Ketua KKG, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, Guru, dan Panitia Ujian Sekolah.
3. Mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan Ujian Sekolah.
4. Mendokumentasikan kegiatan penelitian.

3.7.3 Tahap Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan analisis data melalui tahapan:

1. Reduksi data.
2. Penyajian data.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Analisis dilakukan secara berkesinambungan selama proses penelitian sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

3.7.4 Tahap Penyusunan Laporan

Tahap terakhir adalah menyusun laporan penelitian dalam bentuk tesis.

Kegiatan pada tahap ini meliputi:

1. Menyusun hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan.
2. Membahas hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori dan penelitian terdahulu.
3. Menyusun kesimpulan dan saran.
4. Melakukan revisi berdasarkan masukan dosen pembimbing.
5. Menyusun naskah akhir tesis sebagai syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan.

Bagan Alur Prosedur Penelitian

Tahap Persiapan



Penyusunan Proposal



Perizinan Penelitian



Pengumpulan Data

(Observasi, Wawancara, Dokumentasi)



Analisis Data

(Reduksi, Penyajian, Kesimpulan)



Uji Keabsahan Data



Penyusunan Laporan Tesis



Selesai

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah merupakan wadah organisasi profesi guru sekolah dasar yang berfungsi sebagai sarana koordinasi, pembinaan, dan pengembangan kompetensi guru di wilayah Distrik Mapia Tengah, Kabupaten Dogiyai, Provinsi Papua Tengah.

KKG Distrik Mapia Tengah dibentuk sebagai media kerja sama antar guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pada jenjang sekolah dasar. Melalui KKG, para guru secara rutin melaksanakan kegiatan pertemuan, diskusi, pelatihan, penyusunan perangkat pembelajaran, penyusunan soal ujian, serta berbagai kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

Pertemuan KKG dilaksanakan **setiap tiga bulan sekali**. Seluruh anggota diwajibkan hadir sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, kecuali apabila berhalangan karena sakit atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam setiap pertemuan, masing-masing kepala sekolah dan guru menyampaikan laporan mengenai kondisi sekolah, pelaksanaan proses belajar mengajar, jumlah rombongan belajar (rombel), jumlah peserta didik, kondisi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), serta berbagai kendala yang dihadapi di **satuan pendidikan**.

Melalui forum tersebut, guru-guru saling bertukar pengalaman, mencari solusi terhadap permasalahan pembelajaran, menyusun program bersama, dan melakukan evaluasi terhadap kegiatan pendidikan di wilayah Distrik Mapia Tengah.

4.1.2 Wilayah Kerja KKG Distrik Mapia Tengah

Wilayah kerja KKG Distrik Mapia Tengah meliputi empat satuan pendidikan, yaitu:

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN Inpres Atou	2 orang
2	SDN Inpres Diyeugi	5 orang
3	SD YPPK Don Bosco Modio	6 orang
4	SD YPPK St. Yoseph Putaapa	7 orang
Jumlah		20 orang

Keempat sekolah tersebut menjadi anggota aktif dalam setiap kegiatan KKG, termasuk dalam persiapan dan pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.

4.1.3 Kondisi Geografis Wilayah Penelitian

Distrik Mapia Tengah merupakan salah satu distrik di Kabupaten Dogiyai yang memiliki kondisi geografis pegunungan dengan akses transportasi yang cukup sulit. Jarak antar sekolah relatif jauh sehingga membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit untuk mengikuti kegiatan KKG.

Adapun jarak antar sekolah dari pusat KKG di SD YPPK Don Bosco Modio adalah sebagai berikut:

Tujuan	Jarak
SD YPPK St. Yoseph Putaapa	8 km
SDN Inpres Diyeugi	16 km
SDN Inpres Atou	18 km

Kondisi jalan sebagian besar berupa jalan tanah, berbatu, berlumpur pada musim hujan, serta memiliki tanjakan dan turunan yang cukup curam. Meskipun demikian, guru-guru tetap berupaya menghadiri setiap kegiatan KKG sebagai bentuk tanggung jawab profesional.

4.1.4 Kondisi Sarana dan Prasarana Pendidikan

Sarana dan prasarana pendidikan pada wilayah KKG Distrik Mapia Tengah masih terbatas. Sebagian sekolah masih menggunakan ruang belajar sederhana dengan fasilitas yang belum memadai.

Dari empat sekolah yang menjadi lokasi penelitian, SD YPPK St. Yoseph Putaapa memiliki kondisi bangunan yang relatif lebih baik dibandingkan sekolah lainnya. Sekolah ini memiliki lima ruang kelas dan satu ruang kantor semi permanen. Sementara itu, beberapa sekolah lain masih menghadapi keterbatasan ruang belajar, kondisi lantai tanah, atap yang telah mengalami kerusakan, serta keterbatasan fasilitas pendukung pembelajaran.

Di bidang teknologi informasi, jaringan internet masih menjadi tantangan utama. Untuk mendukung kegiatan pendidikan, KKG bersama SD YPPK St. Yoseph Putaapa menyediakan layanan internet menggunakan perangkat Ubiquiti dengan biaya operasional sekitar **Rp800.000 per bulan**, serta memanfaatkan perangkat Starlink yang diperoleh melalui program pemerintah. Fasilitas tersebut dimanfaatkan untuk mendukung administrasi sekolah, komunikasi, dan kegiatan pembelajaran.

4.1.5 Kondisi Sumber Daya Manusia Guru

Guru-guru yang tergabung dalam KKG Distrik Mapia Tengah memiliki latar belakang pendidikan dan status kepegawaian yang beragam, terdiri atas PNS, CPNS, PPPK, dan guru honor sekolah. Sebagian guru telah memiliki sertifikat pendidik, sementara sebagian lainnya masih mengikuti proses pengembangan profesional, termasuk melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Melalui kegiatan KKG, para guru secara aktif mengikuti pelatihan, pendampingan, penyusunan perangkat pembelajaran, penyusunan kisi-kisi dan soal ujian, serta pelatihan penggunaan komputer untuk meningkatkan kompetensi dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah.

4.1.6 Struktur Organisasi KKG Distrik Mapia Tengah

Dalam menjalankan program kerja, KKG Distrik Mapia Tengah memiliki struktur organisasi yang terdiri atas:

- Ketua KKG;
- Sekretaris;
- Bendahara;
- Anggota KKG.

Pada setiap pelaksanaan Ujian Sekolah, dibentuk panitia yang ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK). Struktur kepanitiaan terdiri atas Ketua Panitia, Sekretaris, Bendahara, dan anggota sesuai pembagian tugas masing-masing. Pembentukan struktur ini bertujuan untuk memperjelas tugas, tanggung jawab, dan koordinasi selama pelaksanaan ujian.

Selanjutnya BAB IV disusun sebagai berikut:

4.2 Hasil Penelitian

- 4.2.1 Perencanaan SDM KKG dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah.
- 4.2.2 Pengorganisasian SDM KKG.
- 4.2.3 Pengembangan kompetensi guru melalui KKG.
- 4.2.4 Koordinasi dan komunikasi antar satuan pendidikan.
- 4.2.5 Faktor pendukung dan penghambat manajemen SDM KKG.

4.3 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan menghubungkan temuan di lapangan dengan teori manajemen sumber daya manusia pendidikan, kompetensi guru, Kelompok Kerja Guru (KKG), dan pelaksanaan Ujian Sekolah. Pembahasan disusun berdasarkan lima fokus penelitian.

4.3.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Mendukung Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada KKG Distrik Mapia Tengah dilaksanakan melalui kegiatan pemetaan kemampuan guru, pembagian tugas sesuai kompetensi, serta peningkatan kapasitas guru sebelum pelaksanaan Ujian Sekolah.

KKG memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti **Pendidikan Profesi Guru (PPG)** sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional. Selain itu, KKG mengundang pengawas sekolah, fasilitator, dan guru senior sebagai narasumber dalam kegiatan pembinaan penyusunan soal dan peningkatan kemampuan guru. Guru senior berperan memberikan arahan mengenai penyusunan kisi-kisi dan soal ujian, sedangkan guru yang memiliki kemampuan teknologi informasi bertugas menyiapkan komputer, mengetik, mengedit, dan menggandakan naskah soal.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa fungsi **perencanaan (planning)** dalam manajemen sumber daya manusia telah diterapkan dengan menempatkan guru sesuai kompetensinya (*the right person in the right job*). Perencanaan juga diarahkan untuk memastikan seluruh guru memiliki kesiapan akademik maupun teknis sebelum pelaksanaan Ujian Sekolah.

Walaupun masih terdapat keterbatasan sarana dan akses teknologi, KKG mampu mengoptimalkan potensi guru melalui pembagian tugas yang jelas dan kerja sama antaranggota.

4.3.2 Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Mendukung Pelaksanaan Ujian Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KKG Distrik Mapia Tengah memiliki struktur organisasi yang terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota. Pada setiap

pelaksanaan Ujian Sekolah dibentuk panitia khusus melalui Surat Keputusan (SK) yang disahkan oleh Ketua KKG bersama pengawas sekolah.

Struktur kepanitiaan terdiri atas ketua panitia, sekretaris, bendahara, penyusun soal, pengawas ujian, operator, dan anggota sesuai kebutuhan.

Pembagian tugas tersebut memudahkan koordinasi selama pelaksanaan ujian karena setiap anggota memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Guru yang memiliki kemampuan administrasi membantu penyusunan dokumen, sedangkan guru yang menguasai teknologi membantu proses pengetikan soal, penggandaan dokumen, dan administrasi ujian.

Temuan ini sejalan dengan fungsi **pengorganisasian (organizing)** dalam manajemen, yaitu membentuk struktur kerja, membagi tugas, menetapkan tanggung jawab, dan membangun koordinasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

4.3.3 Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KKG menjadi wadah utama dalam meningkatkan kompetensi guru di Distrik Mapia Tengah.

Kegiatan pengembangan kompetensi meliputi penyamaan persepsi mengenai standar kelulusan, penyusunan kisi-kisi, penyusunan soal Ujian Sekolah, penyusunan instrumen penilaian, serta pelatihan penggunaan komputer.

Guru-guru juga saling berbagi pengalaman mengenai strategi pembelajaran dan pelaksanaan remedial sehingga soal yang disusun memiliki tingkat kesulitan yang sesuai dengan kemampuan peserta didik.

KKG turut memberikan motivasi kepada guru untuk mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG), pelatihan, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa KKG telah menjalankan fungsi pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Pengembangan kompetensi tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kesiapan guru dalam melaksanakan Ujian Sekolah.

4.3.4 Koordinasi dan Komunikasi Antar Satuan Pendidikan dalam Kelompok Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi antar satuan pendidikan dilakukan melalui rapat KKG yang dilaksanakan secara berkala.

Namun demikian, keterbatasan jaringan telepon dan internet di Distrik Mapia Tengah menyebabkan komunikasi tidak selalu dapat dilakukan melalui media digital. Oleh karena itu, KKG memanfaatkan berbagai cara komunikasi, seperti surat resmi, penyampaian informasi secara lisan melalui kepala sekolah atau pengawas sekolah, serta kunjungan langsung ke sekolah-sekolah anggota.

Koordinasi dilakukan untuk memastikan kesiapan pelaksanaan Ujian Sekolah, pembagian tugas pengawas, distribusi naskah soal, dan penyelesaian berbagai kendala yang muncul selama pelaksanaan ujian.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada komitmen anggota organisasi untuk menjaga kelancaran arus informasi. Walaupun menghadapi keterbatasan infrastruktur, koordinasi tetap berjalan melalui kerja sama yang baik antar anggota KKG.

4.3.5 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung keberhasilan manajemen sumber daya manusia KKG.

Faktor pendukung meliputi tingginya motivasi dan semangat guru dalam mengikuti kegiatan KKG, dukungan kepala sekolah, kerja sama yang baik antar anggota, serta tersedianya dana operasional sekolah untuk mendukung kegiatan tertentu.

Di sisi lain, penelitian juga menemukan beberapa faktor penghambat, yaitu kondisi geografis yang sulit dijangkau, jarak antar sekolah yang jauh, keterbatasan transportasi, minimnya jaringan internet, keterbatasan listrik, keterbatasan sarana dan prasarana, serta perbedaan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi.

Meskipun demikian, guru-guru KKG Distrik Mapia Tengah tetap berupaya mengatasi berbagai kendala tersebut melalui semangat kebersamaan, saling membantu, dan memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya, tetapi juga oleh komitmen, kepemimpinan, kerja sama, dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan kondisi lingkungan.

Kesimpulan Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa **manajemen sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah telah berperan penting dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026.** Fungsi-fungsi manajemen, yaitu **perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, koordinasi, dan evaluasi**, telah diterapkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerah. Walaupun menghadapi berbagai keterbatasan sebagai wilayah 3T, KKG mampu membangun kerja sama yang baik antar guru dan sekolah sehingga pelaksanaan Ujian Sekolah dapat berjalan dengan tertib dan mendukung peningkatan mutu pendidikan di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai **Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai**, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Perencanaan sumber daya manusia KKG** dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah telah dilaksanakan melalui pemetaan kemampuan guru, pembagian tugas sesuai kompetensi, pemberian kesempatan mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG), pendampingan oleh pengawas sekolah, fasilitator, dan guru senior, serta penugasan guru yang menguasai teknologi informasi untuk menyiapkan bahan ujian dan administrasi berbasis komputer. Perencanaan tersebut membantu meningkatkan kesiapan guru dalam melaksanakan Ujian Sekolah.
2. **Pengorganisasian sumber daya manusia KKG** telah berjalan dengan baik melalui pembentukan struktur organisasi KKG dan kepanitiaan Ujian Sekolah yang terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, penyusun soal, pengawas ujian, operator, dan anggota. Seluruh panitia ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK), sehingga tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap anggota menjadi jelas dan pelaksanaan ujian dapat berlangsung lebih terkoordinasi.
3. **Pengembangan kompetensi guru melalui KKG** dilakukan melalui penyamaan persepsi mengenai standar kelulusan, penyusunan kisi-kisi, penyusunan soal Ujian Sekolah, penyusunan instrumen penilaian, pelatihan penggunaan komputer, serta kegiatan diskusi profesional. Program tersebut meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun soal yang berkualitas dan mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah secara lebih efektif.
4. **Koordinasi dan komunikasi antar satuan pendidikan** dilaksanakan melalui rapat KKG, surat resmi, komunikasi langsung, serta koordinasi dengan kepala sekolah dan pengawas sekolah. Meskipun menghadapi keterbatasan jaringan telepon dan internet, penyampaian informasi tetap dapat dilakukan melalui komunikasi tatap muka maupun penyampaian informasi secara tertulis sehingga pelaksanaan Ujian Sekolah tetap berjalan sesuai rencana.

5. **Faktor pendukung** manajemen sumber daya manusia KKG meliputi tingginya motivasi guru, semangat kebersamaan, dukungan kepala sekolah, kerja sama antaranggota KKG, serta dukungan pembiayaan dari sekolah. Adapun **faktor penghambat** meliputi kondisi geografis yang sulit, jarak antar sekolah yang jauh, keterbatasan transportasi, jaringan komunikasi yang belum memadai, keterbatasan sarana dan prasarana, serta perbedaan kemampuan guru dalam penguasaan teknologi informasi. Meskipun demikian, berbagai kendala tersebut dapat diatasi melalui kerja sama, komitmen, dan semangat pengabdian para guru.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa **manajemen sumber daya manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah telah memberikan kontribusi yang positif dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026**, meskipun masih diperlukan peningkatan pada aspek pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi, dan penyediaan sarana pendidikan.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia pendidikan yang menyatakan bahwa keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, koordinasi, dan evaluasi sumber daya manusia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi tersebut melalui KKG dapat meningkatkan kesiapan guru dalam melaksanakan Ujian Sekolah, termasuk di wilayah 3T.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian menjadi masukan bagi KKG, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai dalam menyusun program peningkatan kompetensi guru, memperkuat koordinasi antar satuan pendidikan, serta meningkatkan dukungan terhadap penyelenggaraan Ujian Sekolah di daerah yang memiliki keterbatasan geografis dan infrastruktur.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Kelompok Kerja Guru (KKG)**

KKG Distrik Mapia Tengah diharapkan terus meningkatkan kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, lokakarya, pendampingan, serta pemanfaatan teknologi informasi sehingga guru semakin siap dalam melaksanakan tugas profesional dan penyelenggaraan Ujian Sekolah.

2. **Bagi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah diharapkan memberikan dukungan yang berkelanjutan terhadap kegiatan KKG melalui penyediaan waktu, pembiayaan, serta fasilitas yang mendukung peningkatan kompetensi guru.

3. **Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai**

Dinas Pendidikan diharapkan meningkatkan pembinaan, supervisi, dan penyediaan sarana prasarana pendidikan, terutama akses internet, listrik, perangkat komputer, serta pelatihan teknologi informasi bagi guru di wilayah 3T agar pelaksanaan Ujian Sekolah dapat berlangsung lebih efektif dan berkualitas.

4. **Bagi Guru**

Guru diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional melalui keikutsertaan dalam Pendidikan Profesi Guru (PPG), pelatihan, kegiatan KKG, dan pengembangan diri secara mandiri sehingga mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia pendidikan.

5. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu KKG di Distrik Mapia Tengah. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas lokasi penelitian, membandingkan beberapa KKG di wilayah lain, atau mengkaji pengaruh manajemen sumber daya manusia KKG terhadap mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. dan Nugraha, H. 2021. Pengembangan profesionalisme guru melalui komunitas belajar dan Kelompok Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 28(2): 115–126.
- Anwar, M. 2020. Manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam meningkatkan kualitas sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 8(1): 1–12.
- Ariyanti, N. dan Prasetyo, M. 2021. Pengembangan kompetensi profesional guru melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*. 6(2): 87–96.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Avalos, B. 2019. Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*. 27(1): 10–20.
- Azizah, N. 2022. Peran supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sekolah dasar. *Jurnal Kependidikan Dasar*. 10(2): 89–100.
- Bafadal, I. 2018. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chanway, C.P. 1997. Inoculation of tree roots with plant growth promoting bacteria: An emerging technology for reforestation. *Forest Science*. 43: 96–112.
- Darling-Hammond, L. 2017. Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*. 40(3): 291–309.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M.E. and Gardner, M. 2017. Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute Report*. 1: 1–76.
- Danim, S. 2017. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Day, C. and Gu, Q. 2018. Professional learning and teacher development. *Teaching and Teacher Education*. 75: 1–12.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Dewi, R. 2020. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 27(1): 45–56.

- Fattah, N. 2017. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fitria, H. 2021. Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 6(1): 45–56.
- Fullan, M. 2019. Professional capital as accountability. *Journal of Educational Change*. 20: 1–12.
- Gunawan, I. 2019. Pengembangan kompetensi guru melalui organisasi profesi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 26(3): 145–156.
- Guskey, T.R. 2018. Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 24(1): 1–12.
- Griffin, R.W. 2018. *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Hallinger, P. 2020. Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*. 48(1): 5–24.
- Handayani, T. 2022. Strategi peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan Humaniora*. 10(1): 33–44.
- Hargreaves, A. and O'Connor, M.T. 2018. Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all. *Corwin Journal*. 12(2): 45–60.
- Hasibuan, M.S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. 2021. Peran kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 13(2): 120–132.
- Iskandar, J. 2020. Efektivitas kelompok kerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 11(2): 90–102.
- Kennedy, M.M. 2016. How does professional development improve teaching? *Review of Educational Research*. 86(4): 945–980.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2013. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kemendikbud.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kemendikbud.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2017. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru*. Jakarta: Kemendikbud.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. 2022. *Panduan Pembelajaran dan Asesmen Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

Khasanah, U. 2021. Pengelolaan sumber daya manusia pendidikan pada sekolah dasar daerah terpencil. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 9(2): 75–86.

Komariah, A. dan Satori, D. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Kraft, M.A. and Papay, J.P. 2019. Can professional environments improve teacher development? *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 41(1): 3–27.

Kurniawan, D. 2022. Kelompok Kerja Guru sebagai wadah peningkatan kompetensi guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 7(1): 55–67.

Lestari, S. 2020. Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. 9(3): 210–220.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maulana, R. 2023. Penguatan kompetensi guru melalui kegiatan komunitas profesional. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Menengah*. 5(1): 22–34.

Mulyadi, A. 2021. Strategi peningkatan kompetensi guru melalui komunitas belajar profesional. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 23(2): 101–112.

Mulyasa, E. 2018. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nugroho, A. 2022. Manajemen pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekolah. *Jurnal Kependidikan*. 8(1): 33–45.
- OECD. 2019. Teacher professional learning and development. *OECD Education Working Papers*. 220: 1–35.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta.
- Pratama, A. 2022. Manajemen organisasi sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 19(2): 135–147.
- Rahmawati, F. 2021. Pengaruh kegiatan KKG terhadap profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*. 6(1): 14–25.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. 2018. *Management*. New York: Pearson Education.
- Sagala, S. 2018. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, W. 2017. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Sari, P. 2023. Kompetensi guru dalam menghadapi perubahan pendidikan abad 21. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 14(2): 77–89.
- Schleicher, A. 2018. *World Class: How to Build a 21st-Century School System*. Paris: OECD Publishing.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Timperley, H. 2018. Teacher professional learning and development. *Educational Practices Series*. 18: 1–36.
- Uno, H.B. 2021. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Vescio, V., Ross, D. and Adams, A. 2008. A review of research on the impact of professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*. 24(1): 80–91.

Wahyudi, A. 2022. Penguatan manajemen sumber daya manusia pendidikan pada sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 5(2): 100–112.



LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Judul:

Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Mendukung Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai

A. Identitas Informan

Nama Informan :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Satuan Pendidikan :

Lama Mengabdikan :

B. Pedoman Pertanyaan Wawancara

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia KKG

1. Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia KKG Distrik Mapia Tengah dalam mendukung pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026?
2. Bagaimana cara KKG menentukan kebutuhan guru yang terlibat dalam kepanitiaan ujian sekolah?
3. Apakah KKG melakukan pemetaan kemampuan guru sebelum pelaksanaan ujian sekolah?
4. Upaya apa saja yang dilakukan KKG untuk meningkatkan kesiapan guru dalam menghadapi ujian sekolah?
5. Apakah guru diberikan pelatihan dalam penyusunan soal, penggunaan komputer, dan teknologi informasi?

2. Pengorganisasian SDM KKG

1. Bagaimana struktur organisasi KKG Distrik Mapia Tengah dalam pelaksanaan ujian sekolah?
2. Apakah terdapat pembentukan panitia ujian sekolah setiap tahun?
3. Bagaimana pembagian tugas antara ketua, sekretaris, bendahara, penyusun soal, pengawas, dan operator?
4. Bagaimana peran Pengawas Sekolah dalam mendukung pelaksanaan ujian?
5. Apakah terdapat Surat Keputusan (SK) dalam penetapan panitia ujian sekolah?

3. Pengembangan Kompetensi Guru melalui KKG

1. Program apa saja yang dilakukan KKG untuk meningkatkan kompetensi guru?
2. Bagaimana KKG membantu guru dalam menyusun kisi-kisi dan soal ujian sekolah?
3. Bagaimana proses penyamaan persepsi mengenai standar kelulusan peserta didik?
4. Apakah guru diberikan pelatihan penyusunan soal berkualitas dan berbasis kemampuan berpikir tinggi (HOTS)?
5. Bagaimana KKG membantu guru yang belum mampu menggunakan komputer?

4. Koordinasi dan Komunikasi Antar Satuan Pendidikan

1. Bagaimana bentuk koordinasi antar sekolah dalam KKG Distrik Mapia Tengah saat pelaksanaan ujian sekolah?
2. Media komunikasi apa yang digunakan dalam menyampaikan informasi ujian?
3. Bagaimana solusi KKG terhadap kendala jaringan internet dan komunikasi?
4. Bagaimana peran pengawas dalam memantau pelaksanaan ujian sekolah?
5. Bagaimana cara KKG menyampaikan informasi kepada sekolah yang sulit dijangkau?

5. Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Apa saja faktor yang mendukung keberhasilan KKG dalam pelaksanaan ujian sekolah?
2. Bagaimana bentuk dukungan kepala sekolah terhadap kegiatan KKG?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi KKG Distrik Mapia Tengah?
4. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana pendukung ujian sekolah?
5. Apa upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?



LAMPIRAN 2

KISI-KISI INSTRUMEN WAWANCARA PENELITIAN

No	Fokus Penelitian	Indikator	Informan
1	Perencanaan SDM KKG	Analisis kebutuhan guru, pembagian tugas, pelatihan, kesiapan ujian	Ketua KKG, Kepala Sekolah, Guru
2	Pengorganisasian SDM KKG	Struktur organisasi, kepanitiaan, SK, pembagian wewenang	Ketua KKG, Pengawas, Kepala Sekolah
3	Pengembangan Kompetensi Guru	Penyusunan soal, penggunaan IT, pelatihan, evaluasi pembelajaran	Guru, Operator, Penyusun Soal
4	Koordinasi dan Komunikasi	Rapat KKG, komunikasi antar sekolah, penyampaian informasi	Ketua KKG, Kepala Sekolah, Guru
5	Faktor Pendukung dan Penghambat	Motivasi guru, dukungan pimpinan, sarana prasarana, geografis	Semua Informan

LAMPIRAN 3

DOKUMENTASI PENELITIAN

Daftar Dokumentasi

No	Jenis Dokumentasi	Keterangan
1	Foto kegiatan rapat KKG Distrik Mapia Tengah	Bukti koordinasi antar guru
2	Foto pelaksanaan pelatihan penyusunan soal	Bukti pengembangan kompetensi guru
3	Foto kegiatan penyusunan kisi-kisi ujian	Bukti persiapan ujian sekolah
4	Foto kegiatan guru menggunakan komputer/laptop	Bukti peningkatan kemampuan teknologi
5	Foto pelaksanaan ujian sekolah	Bukti kegiatan penelitian
6	Foto kondisi sarana prasarana sekolah	Bukti kondisi lapangan wilayah 3T
7	Foto jaringan internet pendukung sekolah	Bukti fasilitas komunikasi
8	Foto wawancara dengan informan	Bukti pengumpulan data penelitian

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Peneliti

Nama Lengkap : **Antonius M. Degei**
Tempat, Tanggal Lahir : **Putapa, 05 Juli 1986**
Jenis Kelamin : **Laki-laki**
Agama : **Katolik**
Alamat : **Jln. Dekeigaawi 003, Desa Putapa, Distrik Mapia Tengah, Kabupaten Dogiyai**
Nomor Telepon/HP : **081343312657**
Email : **hagekaobeige83@gmail.com**

B. Riwayat Pendidikan

1. **SD YPPK Don Bosco Modio** Tahun Lulus : **1999**
2. **SMP Negeri 1 Homeyo Topo** Tahun Lulus : **2002**
3. **SMA Negeri 1 Nabire** Tahun Lulus : **2006**
4. **Universitas Negeri Manado** Program Studi: **PGSD (S1)** Tahun Lulus : **2014**

C. Riwayat Pekerjaan

1. **Guru Kelas SD YPPK St. Yoseph Putapa**
Tahun: **2012 – 2026**
Jabatan:
 - Guru Kelas
 - Kepala Sekolah
 - Sekretaris Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah

D. Pengalaman Organisasi

1. **Kelompok Kerja Guru (KKG) Distrik Mapia Tengah**
Jabatan: **Sekretaris KKG Distrik Mapia Tengah**
2. **Organisasi Orang Muda Katolik (OMK) Paroki Santa Maria Bunda Ratu Rosario Modio**
Jabatan: **Ketua OMK**
Masa Bakti: **2012 – 2018**
3. **Dewan Paroki Seksi Pendidikan**
Jabatan: **Anggota Seksi Pendidikan**
Masa Bakti: **2018 – 2026**
4. **Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kabupaten Dogiyai**
Jabatan: **Anggota PGRI Kabupaten Dogiyai**
Masa Bakti: **2018 – 2026**

E. Karya Ilmiah

Judul Tesis:

“Manajemen Sumber Daya Manusia Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Mendukung Pelaksanaan Ujian Sekolah Tahun Pelajaran 2025/2026 di Distrik Mapia Tengah Kabupaten Dogiyai.”

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk melengkapi persyaratan penyusunan tesis.

Dogiyai, 2026

Peneliti,

()

Antonius M. Degei