

## LEMBAR PENGESAHAN

Kinerja Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia  
(Guru) Di SDN IV Tolangohula Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo

Oleh : Fatmah K. Mole

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Hari/Tanggal : Senin, 30 Desember 2013

Waktu : Pukul 08.00 Wita sampai selesai

### Penguji

1. Dr. Jusdin Puluhulawa, SH, M.Si  
NIP. 196010101987031021

1. 

2. Roni Lukum, S.Pd, M.Sc  
NIP. 197303232000031002

2. 

3. Dr. Sastro M. Wantu, SH, M.Si  
NIP. 19660931996031001

3. 

4. Dr. Udin Hamim, S.Pd, SH.M.Si  
NIP. 197608142002121001

4. 



Gorontalo, Januari 2014  
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Moh. Rusdiyanto Puluhulawa, SH, M.Hum  
NIP. 197011071997031001

## ABSTRAK

Mole, K. Fatma. 2013. *Kinerja Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) Di SDN IV Tolangohula Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo*. Skripsi, Jurusan Hukum dan Kemasayarakatan, Fakultas Ilmu Sosial. Pembimbing I Dr. Sastro M.Wantu,M.Si, Pembimbing II Dr. Udin Hamim, S.Pd, M.Si.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi seperti sekolah ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kinerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam sekolah tersebut termasuk diantaranya adalah Kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui Kinerja Kepala Sekolah di SDN IV Tolangohula Kabupaten Gorontalo 2) Mengetahui Faktor – Faktor yang Mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (guru). 3) Mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia (guru) di SDN IV Tolangohula Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Dengan demikian peneliti berperan sebagai instrumen utama yang terlibat secara langsung dalam mengumpulkan data melalui teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis melalui tiga tahap yaitu (1) tahap sebelum ke lapangan, (2) tahap pekerjaan lapangan, (3) tahap analisis data, (4) tahap penulisan laporan’.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut : Terdapat lima (5) Faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (guru) yakni : 1) Kepribadian dan Dedikasi, 2) Antar Hubungan dan Komunikasi, 3) Hubungan Dengan Masyarakat, 4) Kesejahteraan, 5) Iklim Kerja. Selama ini kegiatan pengembangan sumber daya manusia (guru) yang telah dilakukan oleh kepala sekolah SDN IV Tolangohula dituangkan dalam bentuk tata tertib sekolah. Tata tertib yang dimaksud tersebut adalah 1) Berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan, 2) Masuk dan pulang sekolah tepat waktu, 3) Membuat kesepakatan rapat dewan Guru, 4) Memberikan sosialisasi kepada seluruh komponen yang terkait, 5) Memberi sanksi atau teguran kepada yang melanggar. Upaya ini memberikan hasil yang cukup baik karena berdasarkan hasil wawancara nampak bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui indikator ini tidak memberatkan dan dapat dilaksanakan oleh semua pihak.

Hasil penelitian secara keseluruhan terlihat bahwa selama ini kinerja kepala sekolah dalam hal pengembangan SDM (guru) di SDN IV Tolangohula sudah cukup baik. Hanya saja pada beberapa poin pengembangan perlu memperoleh perhatian yang lebih signifikan sehingga SDM (guru) dapat meningkat dan menjadi semakin bermutu.

Kata Kunci : Kinerja Kepala Sekolah, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru).

## ABSTRACT

Mole, K. Fatma. 2013. Principal Performance In Effort Human Resource Development ( Teacher ) SDN IV Tolangohula Tolangohula District of Gorontalo. Thesis, Department of Law and Society , Faculty of Social Sciences . Supervisor I Dr. Sastro M.Wantu, M.Si. Supervisor II Dr. Hamim Udin, S.Pd, M.Sc.

The success or failure of an organization such as a school is determined by many things , one of which is the performance of the existing human resources within the school including the principal. This study aims to 1) Determine Performance Principal at SDN IV Tolangohula Gorontalo 2 ) Knowing the Human Resource Development ( teacher ) in the District Tolangohula SDN IV Tolangohula Gorontalo .

The method used in this study is a qualitative method with a phenomenological approach. Thus the researcher acts as the main instrument directly involved in collecting data through observation, interview techniques and engineering documentation . The data were then analyzed through three stages: (1) the stage prior to the field , (2) phase of field work , (3) the stage of data analysis , ( 4 ) the report writing stage .

Based on the research and discussion of the obtained results of the study as follows : During the activities of human resource development ( teacher ) has been done by the principal of SDN IV Tolangohula poured in the form of school discipline . The rules in question are 1 ) In line with established rules , 2 ) Sign and return to school on time , 3 ) Make deals Teachers board meetings , 4 ) Provide outreach to all of its components , 5 ) Giving sanction or reprimand to the violated . This effort has resulted in some good because based on interviews it appears that the development of human resources through this indicator is not burdensome and can be executed by all parties .

The results of the study as a whole is seen that during the performance of principals in terms of human resource development (teacher) at SDN IV Tolangohula good enough . It's just that at some point the development needs to obtain a more significant concern that human resource development (teachers) can increase and become more qualified.

Keywords : Principal Performance, Human Resource Development ( Teacher ) .