

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK DI SDN SUKABUMI 2 KOTA PROBOLINGGO

Jalaluddin Mahalli Winulyo¹, Abd. Aziz^{2*}, Poppy Rahman³

¹²³ Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

Email : abdazizunzah@gmail.com

Abstract: Education is an institution that is very important in ensuring the continuation of civil society life, in educational institutions human resources require effective and efficient management so that the institution can achieve its goals, as well as in implementing a driving school program, this research aims to find out how to implement human resource management and Implementation of the Mobilization School Program at SDN Sukabumi 2, Probolinggo City. This research uses a case study qualitative research. The results of this study concluded that SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo had carried out human resource management well including planning, recruitment which included psychological tests, health and interviews, development, compensation and termination of employment.

Keywords: human resource, management, driving school.

Abstrak: Pendidikan merupakan sebuah lembaga yang sangat penting dalam menjamin kelanjutan hidup masyarakat yang madani, dalam lembaga pendidikan SDM memerlukan manajemen yang efektif dan efisien agar lembaga tersebut dapat mencapai tujuannya, begitupun dalam melaksanakan program sekolah penggerak, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumberdaya manusia dan Implementasi Program Sekolah Penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan merupakan penelitian kualitatif studi kasus. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo telah melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan baik meliputi perencanaan, rekrutmen yang didalamnya meliputi tes psikologi, kesehatan, dan wawancara, pengembangan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja

Kata Kunci: manajemen, sumber daya manusia, sekolah penggerak.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan dengan sengaja dan sadar, serta tanggung jawab penuh yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak yang menimbulkan interaksi keduanya agar anak dewasa dan berlangsung secara terus menerus, semenjak dilahirkan sampai meninggal. Dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu menggapai masa depan yang cemerlang (Oki Dermawan 2016). Menurut Marwansyah manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial (Marwansyah 2010). Sementara menurut Sondang P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perananan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, penintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Malayu S.P. hasibuan 2016).

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, hal ini sebagaimana dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 (Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002) Dalam sebuah lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia sangat penting, maka dari itu harus dikelola dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi operasional itu antara lain: perekrutan (*recruitment*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), dan pemutus hubungan kerja (*separation*) (Nurul dkk, 2010)

Terdapat beberapa asumsi yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu sistem pendidikan, yakni, manusia yang merupakan aset terpenting dalam organisasi lembaga pendidikan; mutu personil yang menentukan keberhasilan tujuan suatu lembaga pendidikan;

unsur manusia yang merupakan variabel terkontrol paling besar dalam lembaga pendidikan; sebagian besar persoalan lembaga pendidikan berkaitan dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan; perhatian utama dari sistem madrasah adalah mengidentifikasi dan manage perilaku serta proses agar mencapai tujuan yang ditentukan (Nurul,dkk 2010).

Pada saat ini SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo sedang berkembang, madrasah ini merupakan yang memiliki banyak peserta didik dengan jumlah 842 peserta didik. Madrasah ini pun sudah Akreditasi A. Berdasarkan pra penelitian yang penulis laksanakan di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo pada tanggal 12 Januari 2023, dalam pra penelitian peneliti mendapatkan hasil yaitu dengan metode wawancara kepada kepala Sekolah SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo terdapat jawaban bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik untuk khusus PNS diserahkan ke kemendikbud kota Probolinggo dan untuk honorer melihat dari kebutuhan dalam jumlah mengajar dengan jumlah tenaga pendidik, dengan melakukan proses *mikro teaching* kepada tenaga honorer yang sesuai mengajar dengan latar belakang pendidikannya. Demikian, dari uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo ini dengan judul “*Manajemen sumber daya manusia dalam implementasi program sekolah penggerak di SDN Sukabumi 2 kota Probolinggo*”.

Pada penelitian sebelumnya Auliya Javanisa, Farah Fairuz Fauziyah, Riasita Melani, Zahid Albar Rouf, melakukan penelitian yang menjelaskan tentang kurikulum sekolah penggerak secara keseluruhan, perbedaan kurikulum sekolah penggerak dengan kurikulum 2013, peran guru dalam kurikulum sekolah penggerak, definisi motivasi belajar serta pengaruh kurikulum sekolah penggerak terhadap motivasi belajar peserta didik (Aulia Javanisa, Dkk 2021) Mawaddah Islamiyah, mengungkapkan bahwa implementasi sekolah penggerak di SDN 28 Melayu Kota Bima, SDN 05 Rabangodu Utara Kota Bima dan SDIT Insan Kamil Santi Kota Bima dilaksanakan sesuai dengan 5 intervensi yang diprogramkan oleh pemerintah. Proses pelaksanaan dari sekolah-sekolah tersebut memiliki persamaan yaitu pada program pendampingan konsultatif dan asimetris, penguatan SDM sekolah dan perencanaan berbasis data. Disamping itu, setiap sekolah juga memiliki program yang berbeda terkait intervensi pembelajaran paradigma baru dan digitalisasi sekolah, karena sekolah dapat membuat program sesuai dengan kebutuhan SDM dan mempertimbangkan kebutuhan peserta didik. Kendala dalam pelaksanaan program ini adalah berkaitan dengan

kurangnya anggaran yang dialokasikan oleh pemerintah kepada sekolah-sekolah. Faktor pendukung pada SDN 28 Melayu Kota Bima yaitu adanya dukungan pemerintah pusat dan daerah, guru dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan dukungan masyarakat dan wali murid. Faktor pendukung SDN 05 Rabangodu Utara Kota Bima yaitu letak geografis sekolah yang berada pada daerah kota, SDM sekolah, sarana dan prasarana, budaya kolaborasi dan adanya dukungan pemerintah dan masyarakat. Faktor pendukung SDIT Insan Kamil Santi Kota Bima adalah kebebasan sekolah untuk berkreasi, wali murid yang responsif, dan guru (Nur Mawaddah Islamiyah 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SDN Sukabumi 2 kota Probolinggo dan Untuk mengetahui implementasi program sekolah penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo. Secara Teoritis. Penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan metode pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah hasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia. demikian Secara Praktis. a) Bagi guru, sebagai bahan masukan dalam mengembangkan pendidikan. b) Bagi peneliti, sebagai sumbangsih pemikiran dalam mengembangkan, mencatat dan mendeskripsikan manajemen pendidikan di Kota Probolinggo secara husus.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sebagai aktivitas ilmiah untuk mengumpulkan data secara sistematis, mengurutkannya sesuai kategori tertentu, mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi (Abdul Manab 2022). Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah studi kasus (*Case Study*) (Abdul Manab). kasus dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam implementasi program sekolah penggerak. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu memaparkan, menggambarkan tema kajian secara proposional kemudian menginterpretasikan kondisi yang ada dan akhirnya dianalisis (Mardalis dkk 2010) dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, partisipan penuh sekaligus pengumpul data dalam mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam implementasi program sekolah penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo.

Dalam sebuah penelitian data yang di kaji terbagi menjadi dua, yang dapat di kumpulkan berupa data Primer (Induk) dan data Skunder (pendukung), Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah: Peneliti mendapatkan berbagai sumber yang berhubungan manajemen sumberdaya dan implementasi program sekolah penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo yang didapatkan secara langsung dari hasil wawancara di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo. Informan yang dipilih oleh peneliti adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum dan Semua Tenaga Pendidik (Guru). Data sekunder ialah data yang dididapatkan dari bahan pustaka. Sehingga data ini akan didapatkan peneliti dari *library research* terhadap buku-buku tentang manajemen sumber daya dan program sekolah penggerak, jurnal dan buku penunjang lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan terus berkembangnya lembaga pendidikan seiring dengan perkembangan zaman SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo tergolong sukses sebagai sekolah penggerak dalam manajemen Sumberdaya Manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, hususnya lembaga pedidikan. Kegiatan-kegiatan personal sangat membantu dalam meningkatkan kualitas sekolah dalam keseluruhan. Oleh karenanya menajamen sumber daya manausia dalam implementasi program sekolah penggerak perlu benar-benar diperhatikan. Sebagaimana uraian latar belakang diatas. Penelitian ini meliputi aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perencanaan yang dilakukan di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo Menurut Hj. Rukmini, S.Pd selaku kepala sekolah mengatakan bahwa dalam perencanaan ini kami menyiapkan progma atau pekerjaan dan menganalisa berapa jumlah SDM yang dibutuhkan, setelah itu sebagai tindak lanjut jika telah ditemukan maka barulah kami memberikan tugas kepada setiap SDM yang telah ditentukan, meliputi semua hal yang berkaitan dengan program sekolah. (Wawancara dengan Hj. Rukmini, S.Pd 2023). sebagaimana landasan teori diatas bahwa dalam manajemen sumber daya manusia perlu adanya perencanaan, SDN Sukabumi 2 telah melakukan *Planning* terhadap SDM didalamnya.

Demikian selanjutnya dalam rekrutmen SDM di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo ada beberapa testing yang disiapkan oleh sekolah untuk calon tenaga pendidik dan atau

tenaga kependidikan yaitu: a) Tes Psikologi, b) Tes Wawancara, dan c) Tes Kesehatan. sebagaimana di ungkapkan oleh Hj. Titik Chusmiati, S.Pd menuturkan bahwa dalam rekrutmen selain kami mencantumkan beberapa syarat administratif untuk dilengkapi kami juga menyiapkan serangkaian tes kepada pelamar (calon SDM) agar kami tahu kompetensi dari masing-masing calon SDM agar dapat diterima, tes tersebut meliputi tes psikologi, kesehatan dan wawancara (Wawancara dengan Hj. Titik Chusmiati, S.Pd 2023) Sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Hasibuan.¹ Langkah selanjutya jika SDM telah diterima maka ada serangkaian kegiatan yang selah itu perlu dilaksanakan yaitu kegiatan orientasi yang meliputi pengenalan visi dan misi sekolah, pengenalan tugas dan jabatan. Sebagaimana ungkapan dari Hj. Titik Chusmiati, S.Pd bahwa setelah calon SDM diterima kami memastikan kepada mereka untuk mengetahui visi dan misi sekolah, dan hal ini sering kami singgung juga dalam setiap rapat kerja, selain itu calon SDM yang diterima perlu mengetahui tugas dan jabatan mereka baik secara fungsional ataupun struktural sebagaimana yang telah disepakati diawal. Dalam teori yang ada kegiatan ini telah sesuai dengan langkah-langkah manajemen sumber daya manusia.

Hasiabuan mengungkapkan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia dalam lembaga apapun didalamnya perlu adanya kompensasi. Hal ini selaras dengan ungkapan kepala sekolah bahwa SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo memberikan kompensasi berupa gaji, rihlah, tunjangan hari raya yang diberikan kepada SDM baik fungsional ataupun struktural. Hal ini untuk menjadikan para SDM tetap semangat dan sebagai upah mereka dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Kepala sekolah perlu melakukan tinjauan kerja meliputi dokumen pembelajaran, SAP, RPP, RPS dan capaian kerja tenaga pendidikan ataupun kependidikan, hal ini untuk mengetahui kinerja masing-masing SDM. Hal ini sebagaimana ungkapan dari Hj. Rukmini, S.Pd bahwa “saya sebagai kepala sekolah dibantu oleh wakil-wakil saya untuk meninjau kelengkapan dokumentasi, meninjau capaian kerja masing-masing SDM yang ada baik yang fungsional ataupun struktural sebagai langkah evaliutif bagi bagi dalam memanage SDM yang ada. Jika ditemukan kesalahan maka akan kami evaluaisi, namun jika fatal maka langkah terakhir yang kami ambil adalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dhoni Kurniawati mengutip pendapat Garry Desseler bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pendidik, terutama orang tua dalam rumah tangga dan guru di sekolah adalah contoh ideal bagi anak (Rakhman, dkk. 2023). Salah satu ciri utama anak adalah meniru, sadar atau tidak, akan meneladani segala sikap, tindakan, dan perilaku orang tuanya, baik dalam bentuk perkataan dan perbuatan maupun dalam pemunculan sikap-sikap kejiwaan, seperti emosi, sentimen, kepekaan, dan sebagainya. (Dhoni Kurniawati 2018).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat (Malayu S.P Hasibuan 2017).

Sedangkan menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi. (Hadari Nawawi 2025).

Dengan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan SDM

Perencanaan yang baik dan tepat harus berpedoman kepada analisis pekerjaan dan jabatan. Sehingga akan terlihat dengan jelas pekerjaan-pekerjaan dan jabatan apa saja dan berapa jumlah personil yang diperlukan sekolah tersebut. "Perencanaan sumber daya

manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. (Saeiful Hamdi Santosa 2018) "Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang atau masa depan (Saeful, Implementasi 2018) Hal ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan sumber daya manusia yang terpadu (*integrated*): persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan (*forecasts*) suplai dan permintaan, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu yang *qualified*, dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

b. Rekrutmen

rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (guru) yang mampu melamar sebagai karyawan. Proses penarikan sangat penting karena kualitas sumber daya manusia sekolah tergantung pada kualitas penarikannya. Metode-metode penarikan yang biasa digunakan meliputi: pengiklanan, *leasing* (penggunaan tenaga honorer), rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja (*employee referrals*), penarikan lewat lembaga-lembaga pendidikan, kantor penempatan tenaga kerja, dan serikat buruh. Mengemukakan bahwa "penarikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya (E. Mulyasa 2026).

Seleksi dilakukan setelah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat melalui proses rekrutmen/penarikan. Seleksi merupakan inti dari manajemen personalia. Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Menurut Stoner sebagaimana dikutip Malayu S.P Hasibuan, "proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi. (Malayu S.P. Hasibuan 2019)

Langkah-langkah dalam proses seleksi: a) Wawancara penclahulan. b) Pengumpulan data-data pribadi. c) Testing (tes psikologis, tes pengetahuan, *performance*

test). d) Wawancara yang lebih mendalam. e) Pemeriksaan referensi-referensi prestasi. f) Pemeriksaan kesehatan. g) Keputusan penerimaan. h) Orientasi jabatan (Hasibuan dkk 2018).

c. Orientasi

Orientasi Setelah sejumlah karyawan baru terseleksi maka harus ada pengenalan atau orientasi apa saja yang menjadi tugas dan kewajiban mereka, visi misi, dan hal-hal yang berhubungan dengan organisasi atau sekolah. "Masa orientasi adalah suatu kesempatan yang diberikan kepada seorang pegawai atau guru yang baru mulai bekerja, untuk mengadakan observasi dan berpartisipasi langsung dengan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai guru di sekolah itu, agar dalam waktu yang relatif singkat ia dapat segera mengenal dan menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat ia bekerja (Purwanto Ngalim 2005).

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan mempunyai pengertian yang berbeda. Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan dimaksudkan untuk menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Menurut Malayu S.P Hasibuan "pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan Latihan. (Hasibuan dkk 2006)

e. Kompensasi

Kompensasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Salah satu tujuannya adalah untuk memotivasi para karyawan dalam bekerja. "kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Hasibuan dkk 2017). Hal ini sangat wajar karena karyawan sebagai sumber elaya manusia telah memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian organisasi.

f. Pemutus Hubungan Kerja

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. "Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil (PNS), "sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam 3 jenis (1) Pemberhentian atas permohonan diri sendiri, (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, (3) pemberhentian sebab-sebab lain. (Hasibuan 2017).

Program Sekolah Penggerak

Program Sekolah Penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru). Program Sekolah Penggerak merupakan penyempurnaan program transformasi sekolah sebelumnya. Program Sekolah Penggerak akan mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah untuk bergerak 1-2 tahap lebih maju. Program dilakukan bertahap dan terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah di Indonesia menjadi program sekolah penggerak. (<https://psp-web.paudikdasmen.kemdikbud.go.id> 2023)

Program Sekolah Penggerak diawali dengan kolaborasi antara Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan pemerintah daerah. Kolaborasi tersebut akan membentuk kemitraan yang strategis sehingga dapat membangun visi dan misi pendidikan yang sejalan. Untuk menjembatani komunikasi, koordinasi, dan sinergi program antara Kemendikbud dan pemerintah daerah, maka dinas pendidikan akan didampingi oleh konsultan pendidikan yang berasal unit pelaksana teknis (UPT) Kemendikbud di daerah terutama Unit Pelayanan Teknis Pendidikan Anak Usia Dini dan Menengah (UPT PAUD Dasmen) dan Unit Pelayanan Teknis Guru dan Tenaga Kependidikan (UPT GTK) (Kholid 2020).

Tujuan Program Sekolah Penggerak

Secara umum, program sekolah penggerak ini bertujuan mendorong proses transformasi satuan pendidikan agar dapat meningkatkan capaian hasil belajar siswa secara holistik, baik dari segi kompetensi kognitif maupun nonkognitif (karakter) dalam

rangka mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. Transformasi yang diharapkan tidak hanya terbatas pada satuan pendidikan, tetapi juga untuk memicu terciptanya ekosistem pendukung perubahan dan gotong royong di tingkat daerah dan nasional sehingga perubahan dapat terjadi secara luas dan terlembaga. Tujuan di atas sejalan dengan upaya untuk menghasilkan SDM unggul, berkarakter, dan profesional sehingga mampu mendukung pembangunan berkelanjutan pada masa mendatang (Kholid 2020).

Secara spesifik program ini bertujuan untuk: a) Meningkatkan literasi, numerasi, dan karakter pada setiap peserta didik di Indonesia. b) Meningkatkan kapasitas kepala sekolah dan guru guna mendorong terciptanya pembelajaran berkualitas. c) Memudahkan guru dalam melakukan inovasi pembelajaran, serta kepala sekolah dalam melakukan evaluasi diri dan pengelolaan sekolah, melalui pendekatan digitalisasi sekolah. d) Meningkatkan kapasitas pemerintah daerah agar mampu melakukan evaluasi berbasis bukti guna menghasilkan kebijakan pendidikan yang fokus pada pemerataan pendidikan berkualitas. e) Menciptakan iklim kolaborasi bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan di lingkup sekolah, pemerintah daerah, maupun pemerintah pusat.

Manfaat Program Sekolah Penggerak

Program Sekolah Penggerak diharapkan dapat memberi manfaat baik bagi pemerintah daerah maupun satuan Pendidikan. (Kholid 2020). Bagi pemerintah daerah Program Sekolah Penggerak ini diharapkan dapat : a) Meningkatkan mutu pendidikan di daerah. b) Meningkatkan kompetensi SDM pendidikan di daerah. c) Memberikan efek multiplier dari sekolah penggerak akan mempercepat peningkatan mutu pendidikan di daerah. d) Menjadi daerah rujukan praktik baik dalam pengembangan sekolah penggerak.

Bagi pendidikan Program Sekolah Penggerak diharapkan dapat: a) Meningkatkan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan. b) Mendapat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan guru. c) Mendapat akses ke teknologi/digitalisasi sekolah;. d) Mendapatkan pendampingan intensif untuk transformasi satuan pendidikan. e) Menjadi katalis perubahan bagi satuan pendidikan lain dan mendapatkan tambahan anggaran untuk peningkatan kualitas pembelajaran, misalnya untuk pembelian buku dan bahan ajar.

Ruang Lingkup Program Sekolah Penggerak

Ruang lingkup program Sekolah Penggerak secara umum terbagi dalam lima aspek. a) Pembelajaran. Sekolah akan menerapkan pembelajaran dengan paradigma baru dengan model capaian pembelajaran yang lebih sederhana dan holistik, serta dengan pendekatan *differentiated learning* dan *Teaching at the Right Level* (TaRL). Guru akan mendapatkan pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menerapkan pembelajaran dengan paradigma baru. b) Manajemen sekolah. Program Sekolah Penggerak juga menasar peningkatan kompetensi kepala sekolah. Kepala sekolah menyelenggarakan manajemen sekolah yang berpihak kepada pembelajaran melalui pelatihan *instructional leadership*, pendampingan, dan konsultasi. Selain itu, peningkatan kapasitas juga mencakup pelatihan dan pendampingan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. c) Program Sekolah Penggerak akan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital untuk memudahkan kinerja kepala sekolah dan guru. d) Evaluasi diri dan perencanaan berbasis bukti. Program Sekolah Penggerak menyediakan data tentang hasil belajar siswa, serta pendampingan dalam memaknai dan memanfaatkan data tersebut untuk melakukan perencanaan program dan anggaran. e) Kemitraan antara pemerintah pusat dan daerah melalui pendampingan konsultatif dan asimetris. Dalam lingkup daerah, Program Sekolah Penggerak juga akan meningkatkan kompetensi pengawas agar mampu mendampingi kepala sekolah dan guru dalam pengelolaan sekolah untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.

SIMPULAN

Dari hasil deskripsi dan analisis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo telah berjalan dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari kesesuaian ungkapan dari kepala sekolah dan wakilnya dengan landasan teori yang ada. Namun ada beberapa hal yang perlu dibeiki dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo, diantaranya a. Pelaksanaan Tes perlu dilakukan dengan tes presentasi beberapa materi atau salah satu materi b. Dalam hal pelatihan dan pengembangan pelaksanaan pra-test dan post-test yang telah dilakukan. c. Guru-guru juga belum sepenuhnya

dilibatkan dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk diselenggarakan. Kepala sekolah belum sepenuhnya mengobservasi kegiatan kelas dan meninjau rencana pengajaran guru. Guru-guru belum sepenuhnya diberikan kesempatan untuk meningkatkan karir dan kompetensi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Manab. *Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif)* (Yogyakarta: Kalimedia, 2015)
- Aulia Javanisa, Dkk. Implementasi Kurikulum Sekolah Penggerak Terhadap Motivasi Peserta Didik, *Jurnal OJS Program Studi Administrasi Pendidikan, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya* (2021)
- Dhoni Kurniawati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern,” *Kementrian Agama Lampung Timur* 11, No. 1 (Februari 2018)
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2006), Cet. VIII
- Rakhman, F., Surur, M., Ramli, A., Noviyanti, A., & Sarumaha, Y. A. (2023). Education Management Based On Multiple Intelligence For Developing The Potential Of Students. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 112-117.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005)
- <https://psp-web.pauddikdasmen.kemdikbud.go.id/#/home>
- Kholid, *Naskah Akademik Program Sekolah Penggerak*, (2020)
- Malayu S.P. hasibuan, *Manajemem Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara), Cet. III
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999)
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Muhaimin, Sugeng Listyo Prabowo, Suti'ah, *Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009)

- Nur Mawaddah Islamiyah, Implementasi Program Sekolah Penggerak dalam Kebijakan Pendidikan Merdeka Belajar (Studi Kasus di Sekolah Dasar Kota Bima, NTB), *Tesis* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2022).
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/64409>
- Oki Dermawan, Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD), *Kuttub Al Fatih* Bandar Lampung (Vol: 6 No: 2 2016)
- Purwanto Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), Cet. XV
- Saeiful Hamdl Santosa, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Terhadap Darul Amal Jampangkulon Sukabumi, *Skripsi* FTK Uin Syarif Hidayatullah (Jakarta: 2018)
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/7604/1/SAEPUL%20HAMDI%20SANTOSA-FITK.pdf>
- Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002.