

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH PENGERAK**

Asrof Burmantara¹, Hardiansyah², Lukmanul Hakim³

Universitas Pendidikan Mandalika^{1,2,3}

e-mail: asrofburmantara@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dilaksanakan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas, khususnya di sekolah penggerak seperti SD Negeri Labuhan Lalar, Kecamatan Taliwang. Tujuan utama dari studi ini adalah menganalisis proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru penggerak, serta wali kelas. Prosedur analisis dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil temuan menunjukkan bahwa perencanaan tenaga pendidik dilakukan berdasarkan kebutuhan aktual sekolah dan kompetensi guru. Pelaksanaan manajemen mencakup program pelatihan, penugasan sesuai keahlian, serta pengembangan profesional secara berkelanjutan. Evaluasi dilaksanakan secara rutin sebagai upaya pemantauan dan peningkatan kinerja tenaga pendidik. Kesimpulannya, pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan tepat sasaran memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Disarankan agar sekolah terus memperkuat sistem pelatihan, evaluasi, serta kerja sama antar pendidik.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Sekolah Penggerak*

ABSTRACT

Improving the quality of education is strongly influenced by how human resource management in schools is implemented. This study is motivated by the important role of human resource management in creating quality learning, especially in a driving school such as SD Negeri Labuhan Lalar, Taliwang sub-district. The main objective of this study is to analyze the process of planning, implementation and evaluation of human resource management in the school. The approach used was qualitative with a case study method. Data were collected through interviews, observations and documentation involving the principal, vice principal, lead teachers and homeroom teachers. The analysis procedure was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings show that the planning of teaching staff is based on the actual needs of the school and teacher competencies. Management implementation includes training programs, assignments according to expertise, and continuous professional development. Evaluation is carried out regularly as an effort to monitor and improve the performance of teaching staff. In conclusion, structured and targeted human resource management contributes significantly to improving the quality of education. It is recommended that schools continue to strengthen the training system, evaluation and cooperation among educators.

Keywords: *Human Resource Management, Education Quality, Driving Schools*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Keberhasilan proses pembelajaran tidak hanya bergantung pada kurikulum atau sarana prasarana yang memadai, tetapi juga pada pengelolaan tenaga pendidik yang tepat dan profesional. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks Pendidikan mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penempatan sesuai kompetensi, hingga evaluasi kinerja secara berkala. Menurut Athoillah (2010), sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam keberhasilan Lembaga Pendidikan dan perlu dikelola secara sistematis untuk mencapai tujuan yang optimal. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam Pendidikan juga didukung oleh Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan berdampak positif terhadap hasil belajar siswa. Huda & Erihadiana (2021) yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM yang tepat dapat meningkatkan mutu pendidikan

Program sekolah penggerak hadir sebagai inisiatif strategis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi untuk mendorong perbaikan mutu Pendidikan di Indonesia. Program ini menekankan pada peningkatan kapasitas tenaga pendidik melalui pelatihan berkelanjutan dan pembelajaran berbasis paradigma baru yang lebih inovatif dan adaptif. SD Negeri Labuhan Lalar sebagai salah satu sekolah penggerak memiliki karakteristik unik karena berlokasi di wilayah pesisir dengan pendekatan khas dalam mengelola tenaga pendidiknya. Sekolah ini berupaya memanfaatkan potensi lokal dan budaya setempat sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Namun, di lapangan ditemukan berbagai kendala seperti pelatihan belum rutin dilaksanakan, penempatan guru yang tidak selalu sesuai dengan keahlian, serta kurangnya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam program sekolah penggerak memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan mutu pendidikan yang menjadi tujuan utama program tersebut. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru berpengaruh besar terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Hamduuna et al., 2023). Manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa infrastruktur pendidikan tidak hanya diperbarui secara fisik, tetapi juga didukung oleh tenaga pengajar yang berkualitas untuk memenuhi hak setiap siswa mendapatkan pendidikan yang layak (Triarsuci et al., 2024). Dalam konteks sekolah penggerak, pengelolaan tenaga pendidik yang sistematis dan profesional menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai transformasi pendidikan yang diharapkan. Khususnya di SD Negeri Labuhan Lalar, integritas antara manajemen SDM modern dengan pemanfaatan potensi lokal dan budaya sekolah menjadi model inovatif yang memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan pencapaian tujuan program sekolah penggerak dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik manajemen sumber daya manusia di SD Negeri Labuhan Lalar sebagai sekolah penggerak, khususnya dalam konteks pemanfaatan potensi lokal dan budaya sekolah. Penelitian ini menawarkan nilai baru karena fokus pada implementasi manajemen SDM di sekolah penggerak yang berada di wilayah pesisir dengan karakteristik unik, sejalan dengan pentingnya penelitian kontekstual dalam manajemen pendidikan (Lestari et al., 2025). Selain membahas aspek teknis pengelolaan tenaga pendidik, penelitian ini juga menyoroti bagaimana integrasi budaya lokal dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan dalam program sekolah penggerak. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan model bagi sekolah penggerak lainnya untuk menerapkan strategi pengelolaan tenaga pendidik yang sesuai dengan konteks dan potensi daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Lokasi penelitian adalah SD Negeri Labuhan Lalar di Kecamatan Taliwang. Tujuan penelitian ini untuk memberikan gambaran tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan untuk meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dipilih secara *purposive*, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru penggerak, dan wali kelas. Wawancara dilakukan menggunakan panduan pertanyaan. Observasi dilakukan secara langsung tanpa ikut terlibat dalam kegiatan yang diamati. Sementara itu, dokumentasi diperoleh dari arsip sekolah, seperti pembagian tugas guru, program pelatihan, dan catatan evaluasi kinerja. Peneliti berperan langsung dalam proses pengumpulan data, dibantu dengan pedoman wawancara dan lembar observasi. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi teknik dan sumber. Proses analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan manajemen sumber daya manusia sumber daya manusia di SD Negeri Labuhan Lalar diterapkan melalui tiga tahapan utama, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Ketiganya dilakukan secara berkesinambungan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan dilakukan berdasarkan visi dan misi sekolah yang bertujuan menciptakan insan berkarakter "mutiara" – yaitu maju, unggul, terampil, inovatif, aktif, religius, dan amanah.

Perencanaan dimulai dengan pemetaan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan jumlah ruang kelas dan mata pelajaran. Setiap kelas diupayakan memiliki satu guru kelas tetap. Untuk mata pelajaran khusus seperti pendidikan agama dan jasmani, guru ditetapkan berdasarkan jadwal yang disesuaikan dengan jumlah rombongan belajar. Adanya keterbatasan guru dalam bidang keterampilan (seni, pramuka) disiasati oleh kepala sekolah dengan mengundang tenaga ahli dari masyarakat sekitar. Pendekatan ini menunjukkan penerapan manajemen berbasis sekolah yang adaptif terhadap kondisi lokal. Selain itu, guru secara berkala mengikuti pelatihan profesional secara daring maupun luring, yang difasilitasi sekolah. Pelatihan ini difokuskan pada peningkatan kemampuan pedagogik dan penguasaan teknologi. Guru juga didorong berpartisipasi di berbagai program dan lomba literasi di tingkat kabupaten hingga nasional.

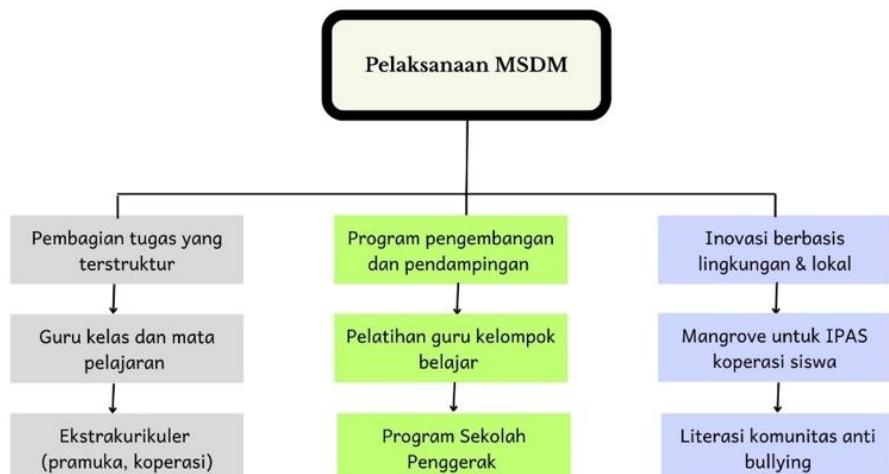


Gambar 1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dengan perencanaan matang, sekolah mampu mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan sumber daya manusia, fasilitas, maupun anggaran. Melalui analisis yang sistematis dan pengambilan keputusan yang terarah, sekolah dapat menyusun strategi yang tepat untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Hal ini memungkinkan sekolah untuk mengatasi keterbatasan secara strategis, misalnya dengan memanfaatkan teknologi, menjalin kemitraan, atau melaksanakan pelatihan berkelanjutan.

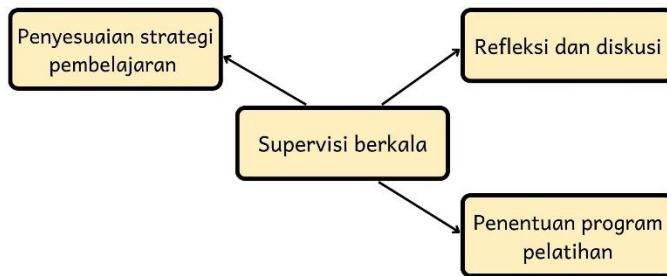
Pembagian tugas guru dilakukan secara proporsional. Guru kelas bertanggung jawab penuh terhadap proses pembelajaran di masing-masing kelas, sedangkan guru mata pelajaran seperti agama dan olahraga mengikuti jadwal yang telah ditetapkan sekolah. Guru juga memiliki peran dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti koperasi siswa, pramuka, dan program lingkungan (pengelolaan mangrove).

SD Negeri Labuhan Lalar juga aktif dalam menerapkan pendekatan pembelajaran berbasis proyek dan kearifan lokal. Salah satunya melalui pembelajaran IPAS berbasis mangrove yang didukung oleh PT. AMMAN. Guru tidak hanya melaksanakan tugas administratif, tetapi juga bertindak sebagai agen perubahan, dengan terlibat dalam pengembangan kurikulum, program Sekolah Penggerak, dan kegiatan inovatif lainnya. Pelaksanaan ini memperlihatkan bagaimana kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berkreasi dan berinovasi, serta mendukung secara langsung proses pengembangan profesionalisme guru melalui kelompok belajar dan forum refleksi.



Gambar 2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Evaluasi dilakukan secara berkala dan berjangka, baik melalui supervisi kelas maupun refleksi guru. Kepala sekolah melakukan observasi langsung ke dalam kelas untuk menilai efektivitas pembelajaran, sekaligus meninjau kelengkapan administrasi seperti jurnal pembelajaran dan RPP. Evaluasi dilakukan setiap tiga hingga enam bulan, dan hasilnya digunakan sebagai dasar untuk merancang pelatihan lanjutan bagi guru, menyesuaikan strategi mengajar, dan mengembangkan inovasi pembelajaran berbasis hasil refleksi. Guru juga diberi ruang untuk menyampaikan kendala dalam proses belajar mengajar. Refleksi ini menjadikan evaluasi bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga sebagai wahana pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.



Gambar 3. Pelaksanaan Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran, kenyamanan belajar siswa, dan tumbuhnya kesadaran reflektif dalam diri guru. Melalui evaluasi, sekolah mampu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, sehingga langkah perbaikan dapat dilakukan secara tepat sasaran. Evaluasi juga menjadikan lingkungan belajar yang lebih tanggap terhadap kebutuhan siswa serta mendorong guru untuk terus merefleksikan dan meningkatkan praktik mengajarnya. Meskipun dihadapkan pada tantangan seperti keterbatasan waktu, beban administrasi, dan kurangnya keterbukaan terhadap kritik, sekolah tetap mampu menjadikan evaluasi sebagai alat perbaikan yang nyata dan produktif dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Pembahasan

Perencanaan adalah langkah awal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia, perencanaan dilakukan secara terstruktur dengan mempertimbangkan kebutuhan sekolah dan kompetensi tenaga pendidik. Kepala sekolah menyusun program kerja berdasarkan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk jumlah guru, riwayat pendidikan, dan keahlian yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat (Mangkunegara, 2017) bahwa perencanaan tenaga kerja yang baik akan menghasilkan distribusi sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan juga mencakup pengembangan program pelatihan guru, baik dalam bentuk bimbingan teknis, *workshop*, maupun diskusi kolektif yang dilakukan secara berkala. Rencana kerja ini tidak disusun secara sepihak, melainkan melalui koordinasi dengan guru penggerak dan tim manajemen sekolah. Strategi ini mencerminkan model perencanaan partisipatif yang dijelaskan oleh (Mulyasa, 2012) sebagai pendekatan ideal dalam pengelolaan sekolah berbasis mutu.

Temuan ini diperkuat oleh (Cahyati, 2017) perencanaan sumber daya manusia di sekolah berbasis pada identifikasi kebutuhan jangka pendek dan panjang agar tenaga pendidik yang ada dapat mengakomodasi dinamika kurikulum dan kebijakan pendidikan. Demikian pula dalam penelitian (Yusuf, 2020), perencanaan dilakukan dengan menyesuaikan antara jumlah guru yang ada dengan kebutuhan sekolah secara aktual, terutama untuk mendukung keberhasilan pembelajaran. Dengan strategi tersebut, SD Negeri Labuhan Lalar telah menerapkan model perencanaan yang responsif dan melibatkan banyak pihak. Menurut Zamjani (2020), pendekatan ini merupakan syarat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan sejalan dengan program sekolah penggerak.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SD Negeri Labuhan Lalar dilakukan melalui berbagai strategi yang difokuskan pada pengembangan profesional guru dan distribusi



tugas yang sesuai dengan kompetensi. Guru diberdayakan melalui pelatihan rutin, penugasan berdasarkan spesialisasi, dan pelibatan dalam kegiatan kolektif sekolah. Pelaksanaan ini sesuai dengan pandangan (Handoko, 2019), pelaksanaan manajemen mencakup aspek pengembangan dan motivasi tenaga kerja. Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya berasal dari dinas pendidikan, tetapi juga diinisiasi oleh pihak sekolah, seperti kegiatan *mentoring* oleh guru penggerak dan pelatihan internal. Proses ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bersifat formal, tetapi juga memuat unsur inovasi dan kolaborasi antar tenaga pendidik.

Selain itu, pelaksanaan disekolah ini mencerminkan gaya kepemimpinan transformatif sebagaimana dijelaskan oleh (Riftandi et al., 2024), di mana kepala sekolah bertindak sebagai penggerak perubahan dengan memberikan contoh, motivasi, dan ruang inovasi bagi para guru. Implementasi ini juga sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen berbasis sekolah yang dijelaskan (Mulyasa, 2012), yakni mendorong otonomi sekolah dalam mengelola sumber daya, termasuk sumber daya manusia, agar lebih adaptif terhadap kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa program manajemen sumber daya manusia yang dijalankan berjalan sesuai tujuan dan dapat ditingkatkan kualitasnya secara berkelanjutan. Di SD Negeri Labuhan Lalar, evaluasi dilakukan secara berkala melalui mekanisme *monitoring* dan supervisi oleh kepala sekolah dan tim pengembang sekolah. Evaluasi ini meliputi kinerja guru, ketercapaian program kerja, serta dampak pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pembelajaran. Evaluasi yang sistematis seperti ini sesuai dengan konsep evaluasi kinerja dalam manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2014), yaitu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja individu memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Di sekolah ini, penilaian kinerja guru tidak hanya berdasarkan capaian akademik siswa, tetapi juga keterlibatan guru dalam pengembangan sekolah dan aktivitas kolektif seperti rapat, pelatihan, dan kegiatan komunitas belajar.

Temuan ini diperkuat oleh (Puspasari, 2018) yang menunjukkan bahwa evaluasi kinerja di lembaga pendidikan harus mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk kualitas pengajaran, interaksi sosial, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Evaluasi yang dilaksanakan secara objektif dan menyeluruh akan memberikan timbal balik yang konstruktif bagi pengembangan profesional guru. Selain itu, kegiatan evaluasi juga dijadikan dasar untuk menyusun program pelatihan lanjutan dan menentukan penugasan guru pada tahun ajaran berikutnya sehingga proses evaluasi ini menjadi elemen krusial dalam siklus peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, evaluasi bukan hanya bersifat administratif, akan tetapi menjadi alat strategis dalam pengambilan keputusan (Fahmi, 2016).

KESIMPULAN

Implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Negeri Labuhan Lalar sebagai sekolah penggerak terbukti efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan yang berbasis kebutuhan nyata, pelaksanaan yang terstruktur dan kontekstual, serta evaluasi yang partisipatif telah berhasil menjadikan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan secara terintegrasi mampu menjawab tantangan pendidikan sekaligus mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian. Untuk selanjutnya, hasil ini berpotensi dikembangkan sebagai model penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis lokal untuk sekolah-sekolah dengan keterbatasan, serta dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan dan studi lanjutan dalam penguatan kapasitas sekolah penggerak di berbagai daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, M. A. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Cahyati, D. (2017). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan SMP Muhammadiyah 3 Metro* (Doctoral dissertation, IAIN Metro). <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1781/1/Dewi%20Cahyati%20-201398141.pdf>.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamduuna, M., Lyesmaya, D., & Nurashia, I. (2023). Perubahan Budaya Sekolah Penggerak Ditinjau Dari 2 Standar Nasional Pendidikan di SDN Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(4), 1653-1659. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/educatio/article/view/6233>
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M., & Erihadiana, M. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 3(1), 36-47. <https://doi.org/10.51482/almujaddid.v3i2.47>
- Lestari, A., Husnita, L., Nursifa, N., Huan, E., Amay, S., & Akbar, W. K. (2025). *Metode penelitian pendidikan*. CV. Gita Lentera.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen berbasis sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Puspasari, D. (2018). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)
- Riftandi, D., Suking, A., & Ardhian, N. L. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak. *Equity In Education Journal*, 6(2), 61-68. <https://doi.org/10.37304/eej.v6i2.16958>.
- Triarsuci, D., Al-Qodri, H. T., Rayhan, S. A., & Marini, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan solusi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 15-15. <https://edu.pubmedia.id/index.php/pgsd/article/view/551>
- Yusuf, T. K. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung*. (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung). <https://repository.radenintan.ac.id/10916/>
- Zamjani, I., Aditomo, A., Pratiwi, I., Solihin, L., Hijriani, I., Utama, B., & Widiaswati, D. (2020). *Naskah Akademik Program Sekolah Penggerak*. Pusat Penelitian Kebijakan Kemendikbud.