

MANAJEMEN PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SEKOLAH PENGGERAK UNTUK PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI 009 SANGATTA UTARA

Eni Susilowati¹, Widyatmike Gede Mulawarman², Laili Komariyah³
eni.aya12@gmail.com¹, widyatmike@fkip.unmul.ac.id², laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id³
Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu sekolah penggerak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta hambatan dan solusi dalam pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah penggerak untuk peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada Sekolah Dasar Negeri 009 Sangatta Utara. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan, serta melalui observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Miles and Huberman dan uji keabsahan data dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan pembinaan dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan melalui refleksi, evaluasi kinerja, serta analisis rapor pendidikan. 2) Pengorganisasian program pembinaan dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas, pembentukan tim kerja, serta pemanfaatan komunitas belajar untuk meningkatkan kolaborasi antar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. 3) Pelaksanaan pembinaan dilakukan dengan pelatihan berbasis kompetensi, penguatan numerasi dan literasi, dan pendampingan bagi pendidik serta tenaga kependidikan. 4) Pengawasan dilakukan melalui supervisi akademik, observasi kelas, serta evaluasi berbasis data untuk menilai efektivitas program pembinaan. 5) Beberapa hambatan yang dihadapi dalam pembinaan adalah keterbatasan jumlah tenaga pendidik, keterbatasan waktu bagi guru dalam mengikuti pelatihan, serta meningkatnya beban kerja tenaga kependidikan. Solusi yang diterapkan adalah dengan optimalisasi sumber daya manusia, pelatihan berbasis daring, serta penggunaan sistem digitalisasi administrasi guna meningkatkan efisiensi. Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 009 Sangatta Utara telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu Pendidikan.

Kata Kunci: Sekolah Penggerak, Pembinaan Guru, Tenaga Kependidikan, Manajemen Pendidikan, Peningkatan Mutu Pendidikan.

ABSTRACT

The development of educators and educational staff is one of the key factors in improving the quality of "Sekolah Penggerak" (driving schools). This study aims to describe the planning, organization, implementation, supervision, as well as challenges and solutions in the development of educators and educational staff in driving schools to enhance the quality of education. This research employs a qualitative approach with a case study method at Sekolah Dasar Negeri (SDN) 009 Sangatta Utara. Data was collected through in-depth interviews with the principal, educators, and educational staff, as well as through observations and documentation. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, and data validity was tested through triangulation. The findings of the study indicate that: 1) The planning of development programs is carried out by identifying the needs of teachers and educational staff through reflection, performance evaluations, and education report analysis. 2) The organization of development programs involves clear task distribution, the formation of work teams, and the utilization of learning communities to enhance collaboration among educators and educational staff. 3) The implementation of development

programs is conducted through competency-based training, strengthening numeracy and literacy skills, and providing mentorship for educators and educational staff.4)Supervision is carried out through academic supervision, classroom observations, and data-driven evaluations to assess the effectiveness of the development programs.5)Several challenges in the development process include the limited number of educators, lack of time for teachers to attend training, and the increasing workload of educational staff. The solutions implemented include optimizing human resources, conducting online-based training, and utilizing digital administration systems to improve efficiency. The development of educators and educational staff at SDN 009 Sangatta Utara has had a positive impact on improving the quality of education.

Keywords: *Driving School Program, Teacher Development, Educational Staff, Educational Management, Education Quality Improvement.*

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan di Indonesia terus menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan data Kemendikbudristek, Indeks Mutu Pendidikan Nasional menunjukkan adanya kesenjangan antara daerah, di mana beberapa provinsi masih menghadapi tantangan dalam hal kualitas guru, sarana prasarana, dan efektivitas pembelajaran. Di tingkat provinsi khususnya Kabupaten Kutai Timur, masih menghadapi tantangan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan guna mencapai standar nasional pendidikan (Mulawarman et al., 2024). Sehingga peran pendidik dan tenaga kependidikan sangat krusial dalam menentukan keberhasilan pembelajaran, terutama dalam program Sekolah Penggerak. Berbeda dengan sekolah reguler, Sekolah Penggerak didesain untuk mempercepat transformasi pendidikan melalui penerapan kurikulum yang lebih fleksibel, pembelajaran berbasis kompetensi, serta penguatan budaya refleksi dan inovasi. Dengan pendekatan ini, Sekolah Penggerak mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih adaptif dan unggul dalam menyiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan masa depan (Linda, 2023).

Implementasi Program Sekolah Penggerak sangat bergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan di setiap sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, serta staf pendukung lainnya (Syafi'i, 2022). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses pengelolaan dan pengembangan individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Arraniri et al., 2021). Dalam konteks pendidikan, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif mampu mengoptimalkan potensi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Lubis et al., 2022). SD Negeri 009 Sangatta Utara sebagai salah satu sekolah penggerak, dihadapkan pada tantangan dalam hal pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan guna mendukung suksesnya program sekolah penggerak. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar dan tuntutan program sekolah penggerak. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan perlu dilakukan, tetapi terkadang sumber daya untuk melakukan hal tersebut terbatas.

Hal ini sebagaimana penelitian oleh Sukawati (2020) yang menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan adalah aspek krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah penggerak sering kali membutuhkan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, namun keterbatasan anggaran dan akses terhadap pelatihan bisa menjadi hambatan (Sukawati et al., 2020). Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Ali (2021) menyatakan bahwa kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama

dalam hal inovasi pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa (Ali, 2021). Studi lainnya oleh Jannati (2023) juga mengungkapkan bahwa program pengembangan kompetensi guru yang terintegrasi dengan visi sekolah dapat memperkuat keberhasilan implementasi program-program pendidikan nasional (Jannati et al., 2023).

Novelty (kebaruan) dari penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif dalam mendeskripsikan manajemen pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Penggerak, khususnya di SDN 009 Sangatta Utara. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung berfokus pada aspek pelatihan guru secara umum, penelitian ini mengintegrasikan lima aspek manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta hambatan dan solusidalam satu kesatuan sistem pembinaan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 009 Sangatta Utara dalam mendukung implementasi Program Sekolah Penggerak, termasuk bagaimana strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dan tim manajemen dalam mengoptimalkan peran guru serta tenaga kependidikan lainnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah untuk mencapai keberhasilan program pendidikan yang berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam implementasi program Sekolah Penggerak di SDN 009 Sangatta Utara. Proses penelitian meliputi identifikasi masalah, kajian literatur, pemilihan lokasi dan subjek, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, analisis data, penyusunan laporan, hingga publikasi hasil. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer (hasil wawancara dan observasi langsung dari kepala sekolah, guru, dan staf) dan data sekunder (dokumen dan literatur pendukung). Peneliti berperan sebagai instrumen utama dengan menggunakan panduan observasi dan wawancara serta dokumen sebagai alat bantu.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi mencakup perilaku dan interaksi pendidik, kepemimpinan kepala sekolah, serta ketersediaan fasilitas. Wawancara menggali aspek perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan hambatan dalam pembinaan sumber daya manusia. Dokumentasi mendukung data lapangan dengan bukti historis dan faktual dari laporan sekolah, kebijakan, dan data kinerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi, guna mendapatkan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan metode triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Sementara triangulasi teknik dilakukan dengan menggabungkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tujuan dari triangulasi ini adalah untuk memastikan keakuratan dan validitas data yang diperoleh, serta mengurangi potensi bias dari satu metode atau sumber tunggal. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh dan terpercaya mengenai praktik manajemen sumber daya manusia dalam program Sekolah Penggerak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Penggerak dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Sangatta Utara.

Perencanaan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 009 Sangatta Utara disusun secara sistematis untuk memastikan bahwa implementasi Program Sekolah Penggerak dapat berjalan dengan optimal. Berdasarkan temuan penelitian, perencanaan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, penyusunan program pelatihan, serta penguatan komunitas belajar di sekolah. Hal ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya perencanaan strategis dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Julhadi & Mahyudin, 2023).

Perencanaan pembinaan di SDN 009 Sangatta Utara dilakukan dengan menganalisis kebutuhan guru dan staf melalui refleksi mandiri, evaluasi kinerja, serta analisis rapor pendidikan. Menurut teori manajemen pendidikan, perencanaan yang efektif harus berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan dan mengacu pada tujuan pendidikan yang ingin dicapai (Mulyasa, 2018). Dengan menggunakan pendekatan ini, sekolah dapat menentukan prioritas pengembangan kompetensi yang diperlukan agar sejalan dengan kebijakan dan kebutuhan peserta didik.

Sejalan dengan kebijakan Sekolah Penggerak yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, SDN 009 Sangatta Utara menyusun program pelatihan yang difokuskan pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru. Hal ini didukung oleh teori kompetensi yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan harus diarahkan pada peningkatan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan zaman (Alam, 2022). Dengan demikian, perencanaan ini tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi sebagai pedoman nyata dalam meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Dalam konteks Sekolah Penggerak, perencanaan pembinaan juga bertujuan untuk membangun budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, selain menyelenggarakan pelatihan formal, sekolah juga mengembangkan komunitas belajar bagi guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Inisiatif ini selaras dengan konsep *learning organization* yang dikemukakan oleh (Iim, 2023), yang menekankan bahwa organisasi pendidikan harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan adanya komunitas belajar ini, guru dapat saling mendukung dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih kreatif dan efektif.

Selain itu, perencanaan pembinaan tenaga kependidikan juga menjadi perhatian utama dalam mendukung implementasi Program Sekolah Penggerak. Staf administrasi mendapatkan pelatihan dalam pengelolaan administrasi berbasis digital guna meningkatkan efektivitas operasional sekolah. Ini menunjukkan bahwa perencanaan pembinaan di SDN 009 Sangatta Utara tidak hanya berfokus pada guru, tetapi juga pada tenaga kependidikan, sesuai dengan prinsip manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya sinergi antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Azainil et al., 2021). Dengan meningkatnya tuntutan dalam pengelolaan data dan pelaporan di era digital, pelatihan ini menjadi langkah strategis dalam memastikan efektivitas administrasi sekolah.

Secara keseluruhan, perencanaan pembinaan di SDN 009 Sangatta Utara menunjukkan adanya keselarasan dengan teori manajemen pendidikan dan prinsip kebijakan Sekolah Penggerak. Dengan pendekatan berbasis kebutuhan, penguatan komunitas belajar, serta peningkatan keterampilan tenaga kependidikan, sekolah dapat memastikan bahwa proses pembelajaran dan administrasi berjalan lebih efektif, sehingga

berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dengan adanya perencanaan yang matang dan sistematis, SDN 009 Sangatta Utara diharapkan dapat terus meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

2. Pengorganisasian Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Penggerak dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Sangatta Utara.

Pengorganisasian dalam pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 009 Sangatta Utara dilakukan dengan mengacu pada prinsip manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang efektif, serta kolaborasi antar elemen sekolah (Carvalho et al., 2021). Pengorganisasian yang baik akan memastikan bahwa setiap individu dalam institusi pendidikan memiliki peran yang terstruktur dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Dalam implementasi Program Sekolah Penggerak, sekolah membentuk tim kerja yang terdiri dari kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Tim ini bertanggung jawab dalam mengawal pelaksanaan program pembinaan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Keberadaan tim ini selaras dengan konsep organisasi pembelajaran (*learning organization*) yang menekankan pentingnya kerja sama dan refleksi bersama dalam mencapai peningkatan kualitas pendidikan (Alzahrani, 2025).

Selain itu, pembagian tugas yang berbasis kompetensi menjadi salah satu strategi utama dalam pengorganisasian di SDN 009 Sangatta Utara. Guru diberikan tanggung jawab sesuai dengan bidang keahlian dan pengalaman mereka, sementara tenaga kependidikan diberdayakan dalam mendukung administrasi serta pengelolaan sekolah. Pendekatan ini sejalan dengan teori spesialisasi tugas dalam manajemen pendidikan yang menekankan efektivitas kerja melalui penugasan yang tepat (Julhadi & Mahyudin, 2023).

Dalam praktiknya, pengorganisasian pembinaan juga didukung dengan penguatan komunitas belajar di sekolah. Melalui komunitas ini, guru dapat berbagi pengalaman, berdiskusi, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih inovatif. Hal ini mencerminkan prinsip manajemen kolaboratif yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif seluruh elemen pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah (Parry et al., 2021).

Dari sisi tenaga kependidikan, pengorganisasian pembinaan diarahkan pada penguatan keterampilan administrasi berbasis digital. Dengan meningkatnya tuntutan dalam pengelolaan data sekolah, sekolah menerapkan sistem berbasis teknologi guna meningkatkan efisiensi kerja staf administrasi. Langkah ini sesuai dengan konsep modernisasi manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan efektivitas kerja (Bandur et al., 2022).

Secara keseluruhan, pengorganisasian pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 009 Sangatta Utara telah disusun dengan pendekatan yang terstruktur, berbasis kolaborasi, dan memanfaatkan teknologi. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, kerja sama tim yang kuat, serta pemanfaatan komunitas belajar, sekolah dapat memastikan bahwa Program Sekolah Penggerak berjalan dengan optimal dan memberikan dampak nyata dalam peningkatan mutu pendidikan.

3. Pelaksanaan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Penggerak dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Sangatta Utara.

Pelaksanaan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 009 Sangatta Utara berfokus pada implementasi strategi yang dirancang dalam tahap perencanaan. Berdasarkan teori manajemen pendidikan, pelaksanaan program pembinaan harus dilakukan secara sistematis melalui penyelenggaraan pelatihan, pendampingan, serta evaluasi terhadap hasil

pembelajaran (Mulyasa, 2018).

Dalam pelaksanaannya, sekolah menerapkan berbagai metode pembinaan, seperti pelatihan berbasis kompetensi, supervisi akademik, dan mentoring bagi guru serta tenaga kependidikan. Metode ini sejalan dengan konsep professional development dalam manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas tenaga pendidik untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (Carvalho et al., 2021).

Selain pelatihan formal, pelaksanaan pembinaan juga didukung oleh sistem pendampingan, di mana kepala sekolah dan tim pembina melakukan supervisi terhadap implementasi strategi pembelajaran di kelas. Hal ini mencerminkan prinsip instructional leadership, di mana pemimpin sekolah berperan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada tenaga pendidik untuk memastikan efektivitas pelaksanaan program (Iswahyudi et al., 2023).

Dari sisi tenaga kependidikan, pelaksanaan pembinaan dilakukan melalui pelatihan administrasi berbasis digital guna meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data sekolah. Implementasi teknologi dalam administrasi sekolah sesuai dengan prinsip manajemen modern yang menekankan pentingnya pemanfaatan digitalisasi dalam meningkatkan efektivitas operasional sekolah (Marín & Castañeda, 2023).

Secara keseluruhan, pelaksanaan pembinaan di SDN 009 Sangatta Utara telah dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan adanya pelatihan, supervisi, serta penggunaan teknologi dalam administrasi sekolah, diharapkan mutu pendidikan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

4. Pengawasan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Penggerak dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Sangatta Utara.

Pengawasan dalam pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Menurut teori manajemen pendidikan, pengawasan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen yang bertujuan untuk mengontrol dan mengevaluasi efektivitas program yang sedang berjalan (Hendrawijaya, 2020).

Di SDN 009 Sangatta Utara, pengawasan dilakukan melalui berbagai metode, seperti supervisi akademik, observasi kelas, serta evaluasi kinerja guru dan staf administrasi. Supervisi akademik berfungsi untuk memberikan umpan balik konstruktif bagi tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendekatan ini sejalan dengan teori formative supervision, di mana pengawasan dilakukan sebagai bagian dari pengembangan profesional tenaga pendidik (Nurlaili et al., 2021).

Selain itu, evaluasi berbasis data digunakan untuk memantau efektivitas pembinaan tenaga kependidikan. Penggunaan sistem pemantauan berbasis teknologi memungkinkan kepala sekolah untuk mengakses data kinerja guru dan staf secara real-time, sehingga keputusan strategis dapat diambil dengan lebih akurat. Pendekatan ini mencerminkan prinsip data-driven decision making dalam manajemen pendidikan (Ball & Smith, 2020).

Dengan adanya pengawasan yang sistematis dan berbasis data, sekolah dapat memastikan bahwa setiap aspek pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Implementasi strategi pengawasan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas serta mutu pendidikan di SDN 009 Sangatta Utara.

5. Hambatan dan Solusi Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Penggerak dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Sangatta Utara.

Dalam proses pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, terdapat berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi program. Hambatan dalam pembinaan dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, seperti keterbatasan sumber daya manusia, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya dukungan infrastruktur (Atkin & Brooks, 2021).

Di SDN 009 Sangatta Utara, salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah tenaga pendidik untuk beberapa mata pelajaran tertentu. Hal ini sejalan dengan tantangan yang dihadapi oleh banyak sekolah dalam implementasi kebijakan pendidikan, di mana distribusi tenaga pendidik yang tidak merata dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran (Dieudé & Prøitz, 2024).

Selain itu, keterbatasan waktu bagi guru untuk mengikuti pelatihan juga menjadi hambatan dalam pembinaan. Dalam teori *time management in education*, keterbatasan waktu dalam pengembangan profesional guru dapat menghambat peningkatan kompetensi tenaga pendidik (Abouelenein et al., 2025). Untuk mengatasi hal ini, sekolah menerapkan metode pelatihan berbasis daring sehingga guru dapat mengakses materi pelatihan dengan lebih fleksibel.

Dari sisi tenaga kependidikan, beban administrasi yang semakin meningkat menjadi tantangan dalam pengelolaan sekolah. Untuk mengatasi hambatan ini, sekolah menerapkan sistem digitalisasi administrasi guna meningkatkan efisiensi kerja. Strategi ini mencerminkan prinsip modernisasi manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi dalam mengurangi beban kerja administratif (Nguyen & Habók, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam Program Sekolah Penggerak di SDN 009 Sangatta Utara dalam peningkatan mutu pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembinaan dilakukan melalui analisis kebutuhan berbasis refleksi dan evaluasi kinerja guru serta tenaga kependidikan.
2. Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas dan berbasis kompetensi, pembentukan tim kerja yang bertanggung jawab atas implementasi program, serta pemanfaatan komunitas belajar sebagai wadah kolaborasi antar guru dan tenaga kependidikan.
3. Pelaksanaan pembinaan difokuskan pada berbagai metode pelatihan, seperti In House Training (IHT), bimbingan teknis (bimtek) penguatan literasi dan numerasi, workshop, pelatihan berbasis digital, serta pendampingan pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Pengawasan dalam pembinaan dilakukan melalui supervisi akademik, observasi kelas, serta evaluasi berbasis data untuk menilai efektivitas program pembinaan.
5. Hambatan dalam pembinaan yaitu keterbatasan jumlah tenaga pendidik, solusi yang dilakukan adalah mengoptimalkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. Selanjutnya keterbatasan waktu pendidik dalam mengikuti pelatihan, solusi yang dilakukan adalah penerapan metode pelatihan daring.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2020). Manajemen organisasi pendidikan kejuruan. Cerdas Ulet Kreatif Publisher.
- Abdurrohman, M. A., & Hidayati, D. (2024). School principals managerial leadership strategies in increasing students' digital literacy. *Jurnal Fundadikdas (Fundamental Pendidikan Dasar)*, 7(1), 26–33.
- Abouelenein, Y. A. M., Selim, S. A. S., & Aldosemani, T. I. (2025). Impact of an adaptive environment based on learning analytics on pre-service science teacher behavior and self-regulation. *Smart Learning Environments*, 12(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s40561-024-00340-7>
- Abubakar, S. R., Sahriana, N., Hidayat, A., Pabunga, D. B., & Hidayah, A. N. (2020). Management of Learning from Home Program in Kindergarten. 2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020), 361–364. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icoie-20/125948048>
- Adelia, M., & Wulandari, R. (2023). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 2(02), 125–131.
- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 87–94.
- Afifah, N., & Formen, A. (2023). Penggunaan Matrik IFAS dan EFAS untuk Analisis SWOT Sarana dan Prasarana di Satuan PAUD. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 47–60.
- Afriani, R., Ardhyaningrum, R. S., Novayanti, N., & Mulawarman, W. G. (2022). Strategi Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan: Kajian Analisis SWOT. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 2(2), 57–64.
- Ahmad, D. I. (2020). Manajemen strategis. Nas Media Pustaka.
- Ahmad, G. (2020). Revitalization of work oriented vocational education management system. *Research, Society and Development*, 9(4), e198942753–e198942753.
- Alam, A. (2022). Investigating sustainable education and positive psychology interventions in schools towards achievement of sustainable happiness and wellbeing for 21st century pedagogy and curriculum. *ECS Transactions*, 107(1), 19481.
- Ali, N. N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Alzahrani, A. (2025). A systematic review of the use of information communication technology, including augmented reality, in the teaching of science to preschool children. *International Journal of Educational Research Open*, 9. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100453>
- Amah, N., Sudrajat, M. A., & Choirunisa, R. (2022). Pendampingan Perencanaan Pajak Pada CV. Berkat Kota Madiun. *Buletin Pemberdayaan Dan Pengembangan Masyarakat*, 1(1), 1–7.
- Amarullah, M. S., Miftahudin, M., Uyuni, Y. R., & Bachtiar, M. (2024). Management of Infrastructure in Madrasah Educational Institutions. *Formosa Journal of Science and Technology*, 3(6), 1409–1418.
- Amelia, U. (2023). Tantangan pembelajaran era society 5.0 dalam perspektif manajemen pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68–82.
- Anam, F., Mulawarman, W. G., & Muharlisiani, L. T. (2024). Manajemen Sumber Daya (1st ed., Vol. 1). CV Saba Jaya Publisher.
- Anuraga, D. F. (2021). Optimalisasi Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja (Smk) Online Dalam Rangka Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jatim Yang Presisi

- Di Era Police 4.0. *Greenomika*, 3(2), 113–122.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Atkin, B., & Brooks, A. (2021). Total facility management. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=09QnEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=facility+management&ots=sHVofgbn7X&sig=BDaVUT1wuYorpQksQTN-JNBW2A>
- Azainil, A., Komariyah, L., & Yan, Y. (2021). The Effect of Principals' Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 563–579.
- Bahri, S. (2022). Impelmentasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3. <https://academicareview.com/index.php/jh/article/view/82>
- Ball, J., & Smith, M. (2020). Focusing on Actors in Context-Specific, Data-Informed Theories of Change to Increase Inclusion in Quality Basic Education Reforms. *Global Education Review*, 7(1), 20–40.
- Bandur, A., Hamsal, M., & Furinto, A. (2022). 21st Century experiences in the development of school-based management policy and practices in Indonesia. *Educational Research for Policy and Practice*, 21(1), 85–107. <https://doi.org/10.1007/s10671-021-09293-x>
- Carvalho, J., Delgado, P., & Diogo, F. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: The Portuguese case. *Revista Brasileira de Educação*, 26, e260070.
- Chusniyah, A., & Akhmad, R. A. (2023). Strategic Planning for Education Quality Improvement Based on SWOT Analysis: A Case Study. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 9(02), 199–210.
- Deni Pandu Putra Kusuma & Ahmad Nasrulloh. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Dieudé, A., & Prøitz, T. S. (2024). Curriculum policy and instructional planning: Teachers' autonomy across various school contexts. *European Educational Research Journal*, 23(1), 28–47. <https://doi.org/10.1177/14749041221075156>
- Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The Influence of Principal Leadership and Management on Teacher Performance. *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 1213–1218. <https://www.atlantispress.com/proceedings/incoep-21/125958759>
- Garnika, E., & Rohiyatun, B. (2021). Implementasi analisis SWOT dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 162–169.
- George, T. R., & Leslie, R. W. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Hamzah, R. A. (2023). Pendampingan Lokakarya Komunitas Belajar untuk Program Sekolah Penggerak Angkatan I Tahun Ketiga di Kabupaten Soppeng. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.59837/nrs9cp18>
- Hasibuan, A., Purba, B., Lie, D., Sudarmanto, E., Rahmawati, I., Kato, I., Parinduri, L., Suyuthi, N. F., Sinaga, O. S., & Purba, S. (2022). *Pengantar Perilaku Organisasi*.
- Hendrawijaya, A. T. (2020). Human resource management in improving students' academic achievement mediated by teacher's performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 242.
- Iim, O. (2023). A Sociolinguistics Analysis of Education Register in Independent Learning

- (The Newest System of Education in Indonesia). *Interdisciplinary Explorations in Research Journal*, 1(1), 26–52.
- Iswahyudi, M. S., Amrizal, A., Ramli, A., Mamonto, M. F., & Sudadi, S. (2023). Management Innovation and Principal Leadership in Private Junior High School. <https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/4029>
- Jannati, P., Ramadhan, F. A., & Rohimawan, M. A. (2023). Peran Guru penggerak dalam implementasi kurikulum merdeka di sekolah dasar. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(1), 330–345.
- Julhadi, J., & Mahyudin, R. (2023). Human resource management in Islamic educational institutions to improve competitiveness in society 5.0 era. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(2), 611–619.
- Kholili, A. N., & Fajaruddin, S. (2020). Manajemen strategik peningkatan mutu lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 53–69.
- Komariyah, L. (2022). Contribution of Transformational Leadership and Years of Leader Experience on the Effectiveness of Faculty in the Post Pandemic. *Journal of Social Studies Education Research*, 13(4), 308–335.
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., Satriawarman, T., Bustami, M. R., Pratama, P. A., & Sumantri, W. H. (2021). Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Linda, R. (2023). Program Sekolah Penggerak Sebagai Inovasi Meningkatkan Kualitas Pendidikan di UPT SPF SD Inpres Galangan Kapal II Kota Makassar.
- Lubis, S. H. H., Milfayetti, S., Lubis, M. J., & Purba, S. (2022). Peningkatan Sumber Daya Manusia Guru Melalui Program Guru Penggerak. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(6), 823–832.
- Mardi, M. (2021). Meningkatkan mutu sumber daya manusia bidang animasi melalui program SMK PK (Pusat Keunggulan). *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(8), 1259–1268.
- Marín, V. I., & Castañeda, L. (2023). Developing Digital Literacy for Teaching and Learning. In O. Zawacki-Richter & I. Jung (Eds.), *Handbook of Open, Distance and Digital Education* (pp. 1089–1108). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-2080-6_64
- Maulansyah, R., Febrianty, D., & Asbari, M. (2023). Peran Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Penting dan Genting! *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5), 31–35.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Mulawarman, W. G., Nurlaili, N., Halimah, S., Basuni, B., & Yuliani, R. D. (2024). Penguatan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Sekolah Ramah Anak Sebagai Aktivis Perlindungan Anak Di Kutai Timur. *Communio: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1). <https://jurnal.litnuspublisher.com/index.php/jpkm/article/view/212>
- Mulawarman, W. G., & Srihandari, A. P. (2021). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan: Analisis model cipp. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(1), 1–14.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyat, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022).

- Manajemen Sumber Daya Manusia. UNISMA PRESS.
- Nguyen, L. A. T., & Habók, A. (2023). Tools for assessing teacher digital literacy: A review. *Journal of Computers in Education*. <https://doi.org/10.1007/s40692-022-00257-5>
- Nurlaili, N., Warman, W., & Raolah, R. (2021). Improvement of principals' supervision competence through accompaniment in principal working groups. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(4), 1704–1720. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i4.6033>
- Ofor-Douglas, S. (2021). Human resource management as an effective tool for productivity in Nigerian universities. *International Journal of Scientific Research in Education*, 14(2), 223–237.
- Parry, E., Morley, M. J., & Brewster, C. (2021). *The Oxford handbook of contextual approaches to human resource management*. Oxford University Press. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=GEIrEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Human+Resource+Management+in+school&ots=z-KVoYz9CQ&sig=1qTLbfWc28Fpl0jLW8iUa40UWyE>
- Pramono, R. (2021). The Evaluation of Narada Cup School Sport Program Using CIPP Evaluation Model. <https://pdfs.semanticscholar.org/bf73/8462ceacd7e0abcdd6161c2eeb4fb6d5423c.pdf>
- Prestiana, K. E., & Sugito, S. (2021). Managing human resource development of educators in inclusion-based elementary school. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), 1–10.
- Pusvitasari, R. (2021). Human Resource Management in Improving The Quality of Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 125–135.
- Rahayu, R., Rosita, R., Rahayuningsih, Y. S., Hernawan, A. H., & Prihantini, P. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6313–6319. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3237>
- Riadi, S., & Hakim, M. (2020). Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram. 4.
- Ritonga, A. A., Lubis, Y. W., Masitha, S., & Harahap, C. P. (2022). Program Sekolah Penggerak Sebagai Inovasi Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri 104267 Pegajahan. *Jurnal Pendidikan*, 31(2), 195–206.
- Sabariah, S. (2022). Manajemen sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 116–122.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara.
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020). Human resources management in basic education schools. *2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)*, 292–299. <https://www.atlantispress.com/proceedings/ecpe-20/125946118>
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.
- Suryaningsi, S., Wingkolatin, W., Sulfa, S., Marwiah, M., Mulawarman, W. G., Reza, R., & Kholivah, N. (2023). Utilization of the Women's Organization of the Samarinda Branch of the Indonesian Student Corps as a Gender-Based Leadership Base'. *International Journal of Membrane Science and Tecnology*, 10(2), 140–148.
- Syafi'i, F. F. (2022). Merdeka belajar: Sekolah penggerak. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*.
- Tiyani, T. A., & Ramadan, Z. H. (2024). Implementation of the pancasila student profile strengthening project on sustainable lifestyle themes. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 521. <https://doi.org/10.29210/1202424398>
- Waruwu, M., Dwikurnaningsih, Y., Ismanto, B., Iriani, A., & Satyawati, S. T. (2022).

Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Penggerak dan Merdeka Belajar. 02.

Yanto, M., & Fathurrochman, I. (2019). Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 7(3), 123. <https://doi.org/10.29210/138700>

Yufita, Y., Sihotang, H., & Tambunan, W. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogik melalui Pelatihan Teknologi Informasi Komunikasi dan Pendampingan Kepala Sekolah pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3993–4006.