



**PELATIHAN IDENTIFIKASI SUMBER DAYA SEKOLAH  
BAGI KEPALA SEKOLAH PAUD**

***SCHOOL RESOURCE IDENTIFICATION TRAINING FOR ECCE PRINCIPALS***

Abdul Hamid<sup>1\*</sup>, Wahira<sup>2</sup>, Lukman HB<sup>3</sup>

<sup>1</sup>STKIP-YPUP, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>3</sup>STKIP-YPUP, Makassar Indonesia

\*<sup>1</sup>abdulhamidyup@gmail.com. <sup>2</sup>wahira@unm.ac.id. <sup>3</sup>lukmanbaso@gmail.com

**Abstrak:** Kegiatan pelatihan ini dilakukan meningkatkan kemampuan kepala sekolah PAUD agar dapat melakukan identifikasi sumber daya sekolah untuk memberikan pelayanan dan mutu lulusan dengan baik. Kegiatan pelatihan ini dilakukan pada kepala sekolah PAUD Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan yang berjumlah 30 orang. Metode yang digunakan adalah ceramah, diskusi, dan presentasi hasil pelatihan identifikasi asset sumber daya manusia yang ada di sekolah masing-masing. Hasil pelatihan ini membuktikan bahwa kepala sekolah sebelum pelatihan dilakukan masih kurang memahami identifikasi sumber daya sekolahnya dan setelah pelatihan kepala sekolah sudah memahami identifikasi sumber daya sekolahnya.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Sumber Daya Sekolah, Kepala Sekolah

**Abstract:** This training activity is carried out to improve the ability of ECCE principals to be able to identify school resources to provide good service and quality graduates. This training activity was carried out on PAUD Jeneponto Regency, South Sulawesi principals, totaling 30 people. The methods used are lectures, discussions, and presentations of training results on identifying human resource assets in their respective schools. The results of this training proved that the principal before the training was carried out still did not understand the identification of school resources. After the training, the principal had understood the identification of school resources.

**Keywords:** Training, School Resources, Principals

Received	Revised	Published
05 September 2023	10 November 2023	15 November 2023

## Pendahuluan

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah mengamanatkan bahwa Kepala Sekolah harus menjalankan peran utama sebagai pemimpin pembelajaran di satuan Pendidikan di samping kemampuannya dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Materi identifikasi sumber daya adalah salah satu aspek yang sangat penting dan perlu dikuasai oleh Kepala Sekolah. Dalam penyusunan program rencana kerja sekolah saat ini pemimpin satuan Pendidikan dituntut mampu memanfaatkan rapor Pendidikan sebagai bahan refleksi dalam upaya memperbaiki aspek-aspek atau dimensi yang dianggap masih lemah perlu ditingkatkan. Berdasarkan analisis angket kebutuhan pelatihan tentang identifikasi sumber daya sekolah di dapatkan informasi bahwa kepala sekolah kurang memahami identifikasi sumber daya sekolahnya. Pelatihan ini memuat penjelasan rinci tentang apa dan bagaimana melakukan identifikasi sumber daya yang dilakukan oleh kepala sekolah, bagaimana cara memanfaatkan

sumber daya tersebut. Diharapkan melalui pelatihan ini dapat memberikan pemahaman yang sama di dalam melakukan identifikasi sumber daya oleh kepala sekolah, PAUD, sehingga tujuan dari kegiatan identifikasi sumber daya yang dilakukan untuk peningkatan pengelolaan di sekolah tercapai secara optimal. Kualitas, keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan pasar yang berubah secara dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam mencari cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pertumbuhan organisasi menjadi salah satu hal yang sangat diidamkan bagi setiap perusahaan. Pertumbuhan yang berkelanjutan adalah kunci bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi. Namun, untuk mencapai pertumbuhan yang berkesinambungan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang krusial. Kualitas, keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi organisasi. (Basuki et al., n.d.) Oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan sekolah dengan pendekatan berbasis aset atau *asset-based approach*. Dalam memajukan sekolah seorang pemimpin pembelajaran hendaknya dapat mengidentifikasi dan memberdayakan aset yang dimiliki oleh sekolahnya. Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam kehidupannya. Ketersediaan manusia bermutu yang menguasai iptek sangat menentukan kemampuan bangsa dalam memasuki kompetensi global dan ekonomi pasar bebas, yang menuntut daya saing tinggi. (Priatna et al. 2018).

Aset dalam komunitas sekolah mencakup berbagai sumber daya fisik, manusia, sosial, dan intelektual yang ada dalam lingkungan sekolah dan berkontribusi pada kemajuan pendidikan, kesejahteraan siswa, dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Aset-aset ini dapat berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Tujuan pelatihan ini yaitu: Peserta dapat mengidentifikasi keragaman aset yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan program sekolah yang berpihak pada peserta didik; Peserta mampu menggunakan berbagai aset yang dimiliki kesekolah untuk merancang visi, misi sekolah yang berpihak pada peserta didik. Peserta mampu mengidentifikasi sumberdaya sekolah dalam mewujudkan budaya belajar yang berpihak kepada peserta didik; Peserta mampu menjelaskan konsep pengembangan sekolah melalui pendekatan Pengembangan Komunitas Berbasis Aset (PKBA); dan Peserta mampu menerapkan konsep kemitraan dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran. Peserta mampu memahami aset dalam komunitas sekolah.

Bagian pendahuluan harus memuat latar belakang (*background*), kesenjangan (*gap analysis*), dan tujuan pengabdian. Latar belakang dapat bersumber dari masalah (*problem*) yang bersifat aktual yang terjadi di sekelompok masyarakat atau komunitas tertentu atau fenomena yang terjadi dari hasil pengamatan di lapangan. Masalah tersebut belum pernah (belum secara mendalam) dieksplorasi oleh pengabdian sebelumnya sehingga menimbulkan

kesenjangan (*gap*) yang membutuhkan tindakan solutif melalui pengabdian berbasis penelitian (riset). Pendahuluan juga harus menuliskan kajian literatur terdahulu (*state of the art*) sebagai dasar pernyataan kebaruan ilmiah dari artikel pengabdian yang ditulis. Di bagian akhir pendahuluan harus dituliskan tujuan dilaksanakannya pengabdian berbasis riset tersebut dikaitkan dengan latar belakang dan kajian literatur yang telah dipaparkan sebelumnya. Penulisan sumber kutipan (*referensi*) dalam artikel jurnal ini menggunakan catatan tubuh (*bodynote*).

## Metode

Pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dengan menggunakan berbagai disiplin ilmu guna menunjang keberhasilan kegiatan. Untuk mencapai target luaran program pelatihan, kegiatan ini melibatkan dosen dan mahasiswa yang memahami tatacara identifikasi sumber daya sekolah. Metode yang digunakan pada pelatihan ini adalah metode ceramah, dan tanya jawab. Pelaksanaan pelatihan ini digunakan alat berupa laptop dan LCD, dan spiker. Leptop LCD ini digunakan sebagai media untuk memaparkan materi yang dibuat dalam program MS. Power Poin yang akan dilatihkan. Pembawa materi sebanyak 1 orang. Peserta pelatihan diikuti oleh 25 peserta. Materi yang diberikan yaitu pemahaman identifikasi sumber daya sekolah pada kepala sekolah PAUD di Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan.

## Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan pelatihan melalui pengabdian pada masyarakat ini dilakukan pada kepala sekolah PAUD melalui pelatihan. Gambaran hasil pelatihan dapat dilihat pada urian berikut ini:

Tabel 1. Rerata Pemahaman Kepala Sekolah PAUD sebelum Pelatihan

Indikator Sumber Daya Sekolah	Kategori & %	
	Ya	Tidak
Modal manusia (SDM)	10 (33,33)	20 (66,66)
Modal social	15 (50,00)	15 (50,00)
Modal Sarana Prasarana	12 (40,00)	18 (60,00)
Modal lingkungan	10 (33,33)	20 (66,66)
Modal anggaran	18 (60,00)	12 (40,00)
Modal Politik (dukungan pemerintah dan komunitas sekolah)	5 (16,66)	25 (83,33)
Modal agama dan budaya	8 (26,66)	22 (73,33)
Responden =30 /Rerata	36,71	63,29

Berdasarkan hasil angket pelatihan setelah pelatihan dapat dikatakan bahwa pemahaman peserta sesudah pelatihan pada indikator **Modal manusia (SDM)** Secara Umum, dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 30 orang kepala sekolah sebanyak 10 orang atau 33,33% kategori ya, sedangkan yang dan tidak memahami sebanyak 20 orang atau 66,66%, artinya jawaban tersebut yang tidak memahami. Indikator memahami **Modal social** sebanyak

15 orang atau 50,00% kategori ya, dan 15 orang atau 50,00% kategori tidak memahami. Indikator **Modal Sarana Prasarana** sebanyak 12 orang kategori ya atau 40,00%, dan tidak memahami sebanyak 18 orang atau 60,00% kategori tidak memahami. Indikator **Modal lingkungan** sebanyak 10 orang atau 33,33% kategori ya, sedangkan kategori tidak memahami sebanyak 20 orang atau 66,66%. Indikator memahami **Modal anggaran** sebanyak 18 orang atau 60,00% kategori ya, dan 12 orang atau 40,00% kategori tidak memahami. Indikator memahami **Modal Politik (dukungan pemerintah dan komunitas sekolah)** sebanyak 5 orang atau 16,66% kategori ya, dan 25 orang atau 83,33% kategori tidak memahami. Indikator memahami Modal agama dan budaya sebanyak 8 orang atau 26,66% kategori ya, dan 22 orang atau 73,33% kategori tidak memahami. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum mendapatkan pelatihan kepala sekolah tidak memahami langkah kegiatan identifikasi sumber daya sekolah sebanyak 63,29% dan tidak memahami dan memahami sebanyak 36,71%.

Hasil pelatihan ini memberikan informasi bahwa untuk menciptakan sekolah unggul dicirikan pengelolaan sumber daya yang baik dengan adanya guru berkualitas yang berperan besar dalam pembelajaran. Guru tersebut memiliki kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, menciptakan iklim kegiatan belajar mengajar yang kondusif, serta guru mampu menghasilkan siswa yang berprestasi.(Kosanke 2019; Qarasyi, Habibah, and Mus 2021). Untuk mendapat output yang baik salah satunya adalah peserta didik di PAUD diberikan pendidikan karakter bangsa yang merupakan pengembangan nilai dalam pendidikan budaya dan karakteristik bangsa yang bersumber pada agama dan Pancasila, karena Indonesia adalah bangsa yang religius.(Susilawati et al. 2021). Untuk mendapatkan mutu sekolah yang baik diperlukan pengelolaan sumber daya sekolah yang maksimal hak ini sesuai dengan penelitian (Sulastri 2020), bahwa pelaksanaan pemenuhan mutu sistem penjaminan mutu internal sangat penting dilakukan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan mutu layanan pendidikan di PAUD yaitu dengan melakukan kegiatan pemenuhan mutu yang mengacu pada penyusunan perencanaan yang sebelumnya telah dibuat dalam sebuah program sekolah masing-masing. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas saat ini menjadi tuntutan bagi setiap negara untuk memperjuangkan peradaban bangsanya. Kemudian, sebagai tindak lanjut atas kecemasan penurunan kualitas sumber daya manusia ditengah percepatan digitalisasi, maka langkah paling tepat menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah meningkatkan kinerja dan kompetensi guru dalam mendidik.(Dasar et al. 2023; Sundari, Robandi, and Mulyasari 2019; Perempuan 2018).



Gambar 1. Proses Pelatihan Identifikasi Asset Sekolah

Tabel 2. Rerata Pemahaman Guru sesudah Pelatihan

Indikator Sumber Daya Sekolah	Kategori & %	
	Ya	Tidak
Modal manusia (SDM)	25 (83,33)	5 (16,66)
Modal social	15 (50,00)	15 (50,00)
Modal Sarana Prasarana	24 (80,00)	6 (20,00)
Modal lingkungan	26 (86,66)	4 (13,33)
Modal anggaran	27 (60,00)	3 (40,00)
Modal Politik (dukungan pemerintah dan komunitas sekolah)	25 (83,33)	5 (16,66)
Modal agama dan budaya	20 (66,66)	10 (33,33)
Responden =30 /Rerata	72,86	27,14

Tabel 2. Rerata Pemahaman Guru sesudah Pelatihan

Berdasarkan hasil angket pelatihan setelah pelatihan dapat dikatakan bahwa pemahaman peserta sesudah pelatihan pada indikator **Modal manusia (SDM)** Secara Umum, dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 30 orang kepala sekolah sebanyak 25 orang atau 83,33% kategori ya, sedangkan yang dan tidak memahami sebanyak 5 orang atau 16,66%, artinya jawaban tersebut yang tidak memahami. Indikator memahami **Modal social** sebanyak 15 orang atau 50,00% kategori ya, dan 15 orang atau 50,00% kategori tidak memahami. Indikator **Modal Sarana Prasarana** sebanyak 24 orang kategori ya atau 80,00%, dan tidak memahami sebanyak 6 orang atau 20,00% kategori tidak memahami. Indikator **Modal lingkungan** sebanyak 26 orang atau 86,66% kategori ya, sedangkan kategori tidak memahami sebanyak 4 orang atau 13,633. Indikator memahami **Modal anggaran** sebanyak 27 orang atau 60,00% kategori ya, dan 3 orang atau 40,00% kategori tidak memahami. Indikator memahami **Modal Politik (dukungan pemerintah dan komunitas sekolah)** sebanyak 25 orang atau 83,33% kategori ya, dan 5 orang atau 16,66% kategori tidak memahami. Indikator memahami Modal agama dan budaya sebanyak 20 orang atau 66,66% kategori ya, dan 10 orang atau 33,33% kategori tidak memahami. Hal ini menunjukkan bahwa sesudah mendapatkan pelatihan kepala sekolah memahami langkah kegiatan identifikasi sumber daya sekolah sebanyak 72,86% dan tidak memahami dan memahami sebanyak 27,14%.

Hasil pelatihan ini memberikan informasi bahwa dalam rangka memperbaiki kualitas pendidikan harus dimulai dari komitmen seluruh komponen sekolah untuk melakukan perubahan, dengan memperbaiki kinerjanya dalam rangka memberikan kepuasan kepada pelanggan utama sekolah, sehingga sekolah diharuskan untuk selalu meningkatkan mutu pendidikan secara terus menerus dalam rangka memenuhi keinginan Masyarakat. (Fitriyah and Wardani 2022; Suratno 2018). Hasil pelatihan ini diperkuat oleh penelitian (Yuliono 2013) bahwa sumber daya sekolah salah satunya adalah modal agama dan budaya dimana penanaman nilai dan etos berprestasi pada peserta didik dimulai melalui proses orientasi sekolah, proses pembelajaran di kelas (pembimbingan gaya belajar, kewirausahaan dan kepemimpinan), evaluasi belajar, proses pembelajaran di luar kelas (clinical, pagelaran sekolah, dan tour

kampus), ekstrakurikuler, penghargaan prestasi (beasiswa, point reward, Bintang Pelajar dan Acknowledgmen of Personal Appraisal), simbol-simbol motivasi dan afirmatif, kecintaan terhadap almamater, membangun keteladanan guru, membangun kerjasama dengan orangtua peserta didik dan seragam patriot sebagai media penanaman budaya berprestasi. Modal manusia merupakan faktor yang paling penting dari jasa pelayanan adalah penilaian kualitas jasa yang sangat dipengaruhi oleh persepsi dan harapan dari masing masing konsumen. sehingga pelanggan didorong untuk membeli janji-janji dan harapan yang ditawarkan, dimana di sekolah PAUD sangat mememting pelayanan jasa guru dan kepala sekolahnya. (Kusumasari 2022; Rokhani and Purnami 2021; Sutrianto et al. 2016).



Gambar 2. Proses Pelatihan Mengerjakan Latihan Identifikasi Aset Sekolah

### **Kesimpulan**

Hasil pelatihan menunjukkan bahwa sebelum pelatihan dilakukan kemampuan kepala sekolah PAUD melakukan identifikasi pada kategori kurang paham, dan setelah pelatihan dilakukan pada kategori paham. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan aset dengan baik adalah kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan sekolah yang efektif. Sekolah yang mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan aset-aset sekolahnya dengan baik dapat mencapai hasil pendidikan yang lebih baik dan memberikan dampak positif pada siswa dan masyarakat.

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan pengabdian pada Masyarakat khususnya pada kepala sekolah PAUD yang bersedia mengikuti pelatihan ini.

## Referensi

- Basuki, Nanang, Politeknik Pelayaran Surabaya, Manajemen Sumber, and Daya Manusia. n.d. "ARTIKEL MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA : STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK" 4 (2): 182–92.
- Basuki, Nanang, Politeknik Pelayaran Surabaya, Manajemen Sumber, and Daya Manusia. n.d. "ARTIKEL MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA : STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK" 4 (2): 182–92.
- Dasar, Sekolah, Dela Marisana, Sofyan Iskandar, Dede Trie Kurniawan, and Universitas Pendidikan Indonesia. 2023. "Jurnal Basicedu" 7 (1): 139–50.
- Fitriyah, Chumi Zahroul, and Rizki Putri Wardani. 2022. "Paradigma Kurikulum Merdeka Bagi Guru Sekolah Dasar." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 12 (3): 236–43. <https://doi.org/10.24246/j.js.2022.v12.i3.p236-243>.
- Kosanke, Robert M. 2019. "濟無No Title No Title No Title" VI.
- Kusumasari, Indah Respati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* 21 (2): 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>.
- Perempuan, Kandidat. 2018. "Political Capital of Tjhai Chui Mie in 2017 Singkawang Mayoral Election" 3 (2): 139–49.
- Priatna, Asep, Implementasi Rencana, Stratejik Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, and Pengembangan Mutu Sekolah. 2018. "Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah," no. 1: 80–90.
- Qarasyi, Achmad Qhuzairy, Sitti Habibah, and Sumarlin Mus. 2021. "Implementasi Rencana Kerja Tahunan Sekolah Dasar Di Era New Normal." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8 (1): 110–16. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p110-116>.
- Rokhani, Rustina Anjar, and Agustina Sri Purnami. 2021. "Manajemen Mutu Pelayanan Pendidikan Di Sekolah Kejuruan." *Media Manajemen Pendidikan* 4 (1): 69–80. <https://doi.org/10.30738/mmp.v4i1.8563>.
- Sulastri, Tien. 2020. "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan." *Al-Hasanah : Islamic Religious Education Journal* 5 (2): 53–60. <https://doi.org/10.51729/5211>.
- Sundari, Epi Sopia Tri, Babang Robandi, and Effy Mulyasari. 2019. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru Sekolah Dasar Di SDN 134 Panorama." *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 4 (3): 110–26. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpgsd/article/view/22911>.
- Suratno, Suratno. 2018. "Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Program Akademik Unggulan." *Media Manajemen Pendidikan* 1 (2): 217. <https://doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3255>.
- Susilawati, Eni, Saleh Sarifuddin, Pusat Data, and Kementerian Pendidikan. 2021. "Internalization of Pancasila Values in Learning through Implementation of Pancasila Student Profile with ' Merdeka Mengajar ' Platform." *Jurnal TEKNODIK* 25 (2): 155–68.
- Sutrianto, Nilam Rahmawan, Samsul Hadi, and Heri Fitriyono. 2016. "Panduan Gerakan Literasi Sekolah Di Sekolah Menengah Atas." *Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, v+40.
- Yuliono, Agus. 2013. "Pengembangan Budaya Sekolah Berprestasi: Studi Tentang Penanaman Nilai Dan Etos Berprestasi Di Sma Karangturi." *KOMUNITAS: International Journal of Indonesian Society and Culture* 3 (2): 169–79. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v3i2.2313>.