

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS SOSIAL TENAGA PENDIDIK DI SD GILI ANYAR

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON THE SOCIAL QUALITY OF EDUCATORS AT SDN GILI ANYAR

Siti Masitho Desinta Rizkya^{1*}

Yusuf Muchtar Hsan Yemani
Mulya²

Achmad Amrosi³

^{*123}Universitas Trunojoyo Madura,
Bangkalan, Jawa Timur Indonesia

email:

[*220611100123@student.trunojoyo.ac.id](mailto:220611100123@student.trunojoyo.ac.id)

220611100127@student.trunojoyo.ac.id

220611100133@student.trunojoyo.ac.id

Abstrak

Manajemen tenaga pendidik memiliki peran penting dalam menciptakan harmoni sosial di lingkungan pendidikan dan mendukung implementasi kebijakan Kurikulum Merdeka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di SDN Gili Anyar, Kamal, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kualitas sosial tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan meliputi wawancara dengan kepala sekolah serta observasi terkait interaksi sosial di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan adanya kebijakan pengembangan profesional tenaga pendidik melalui pemantauan kinerja, peningkatan kolaborasi, dan pelatihan rutin. Namun, tantangan seperti minimnya akses pelatihan lanjutan dan beban administratif yang tinggi masih berdampak pada kesejahteraan sosial tenaga pendidik. Penelitian ini merekomendasikan penguatan strategi manajemen SDM yang lebih inklusif, peningkatan kesejahteraan sosial, dan optimalisasi kolaborasi guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif. Dengan pengelolaan yang lebih optimal, manajemen SDM dapat meningkatkan kualitas sosial tenaga pendidik dan mendukung implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah dasar.

Kata Kunci:

Manajemen SDM,
Tenaga pendidik,
Kualitas sosial,
Sekolah dasar,
Kesejahteraan guru

Keywords:

Human Resource Management,
Educators,
Social Quality,
Elementary School,
Teacher Welfare

Abstract

The management of educators plays a significant role in fostering social harmony within educational environments and supporting the implementation of the Merdeka Curriculum policy. This study aims to analyze the human resource management (HRM) strategies implemented at SDN Gili Anyar, Kamal, and evaluate their impact on the social quality of educators. The research methods include interviews with the school principal and observations of social interactions within the school. The results indicate the presence of professional development policies for educators through performance monitoring, enhanced collaboration, and routine training programs. However, challenges such as limited access to advanced training and high administrative workloads still impact educators' social well-being. This study recommends strengthening more inclusive HRM strategies, improving social welfare, and optimizing teacher collaboration to create a harmonious and effective working environment. With more optimal management, HRM can enhance the social quality of educators and support the successful implementation of the Merdeka Curriculum in elementary schools.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang kompetitif. Dalam konteks pendidikan dasar, guru memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran dan pengembangan karakter siswa. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lingkungan sekolah sangat diperlukan untuk memastikan efektivitas tenaga pendidik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pendidikan memainkan peranan yang sangat krusial dalam membangun dan menjaga lingkungan sosial yang mendukung bagi para guru dan tenaga pendidik. Sebagai bagian dari

sistem pendidikan, manajemen SDM berfungsi untuk menciptakan suasana yang memungkinkan tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan berkolaborasi dengan baik dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dalam konteks penerapan Kurikulum Merdeka, yang memberikan penekanan pada pembelajaran berbasis sosial dan kolaboratif, keberhasilan implementasi kurikulum ini sangat dipengaruhi oleh cara manajemen tenaga pendidik dilakukan di sekolah.

Kurikulum Merdeka mendorong pembelajaran yang lebih fleksibel, berbasis pada pengembangan karakter siswa dan keterampilan abad ke-21, serta kolaborasi antar peserta didik dan pengajar. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, tenaga pendidik memerlukan dukungan yang baik dalam bentuk pengelolaan SDM yang efektif. Dalam hal ini, Mulyasa (2013) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan yang efektif harus mencakup beberapa aspek, antara lain perencanaan yang matang, pengorganisasian yang terstruktur dengan baik, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru. Perencanaan yang dimaksud mencakup penataan dan alokasi sumber daya yang tepat, baik dalam hal waktu, fasilitas, maupun pelatihan. Pengorganisasian yang efisien akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, yang memungkinkan para tenaga pendidik untuk bekerja dengan fokus dan tanpa adanya hambatan administratif yang tidak perlu.

pengembangan profesional yang menjadi bagian dari manajemen SDM ini bertujuan untuk memperkaya keterampilan dan kompetensi guru secara berkelanjutan, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan tersebut penting untuk menciptakan keseimbangan sosial di lingkungan sekolah, yaitu situasi di mana guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator yang dapat menciptakan interaksi yang positif antara siswa, sesama guru, serta masyarakat sekitar sekolah.

Di tingkat sekolah dasar, program kerja manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup berbagai elemen penting yang saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi tenaga pendidik. Beberapa aspek utama dari program ini meliputi pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan rutin, evaluasi kinerja yang berkala, pengurangan beban administratif, dan penguatan kolaborasi antar-guru. Setiap elemen ini berperan besar dalam memastikan bahwa guru dapat melaksanakan tugas mereka dengan optimal, serta memiliki kesempatan untuk terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan dalam kurikulum pendidikan.

Pelatihan rutin bagi guru sangat penting untuk memperbaharui keterampilan pedagogik dan mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, yang menjadi kebutuhan utama dalam era digital ini. Selain itu, evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara terstruktur dapat memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan pengajaran dan identifikasi kebutuhan pelatihan lebih lanjut.

Tidak kalah penting adalah penguatan kolaborasi antar-guru. Kolaborasi ini mencakup berbagai bentuk kerja sama, mulai dari berbagi pengalaman dalam mengajar, pengembangan kurikulum bersama, hingga penyelesaian masalah pendidikan secara kolektif. Dalam hal ini, guru tidak hanya berperan sebagai individu yang mengajar, tetapi juga sebagai bagian dari tim yang bekerja sama untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik. Menurut Suryadi (2020), pengelolaan SDM yang terencana dan terarah tidak hanya mendukung pengembangan kompetensi profesional guru, tetapi juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan saling mendukung antar sesama tenaga pendidik. Hal ini penting untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan suasana yang menyenangkan di sekolah, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya mendukung pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah dasar. Prasetyo dan Sudarminto (2019) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga pendidik.

Namun, tantangan seperti keterbatasan akses pelatihan, beban administratif yang tinggi, serta konflik peran di sekolah sering kali memengaruhi kualitas sosial tenaga pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen SDM di SDN Gili Anyar, Kamal, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kesejahteraan sosial tenaga pendidik. Melalui wawancara dan observasi langsung, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen tenaga pendidik yang lebih inklusif dan adaptif untuk mendukung implementasi Kurikulum Merdeka.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus untuk menganalisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SDN Gili Anyar, Kamal. Subjek penelitian mencakup kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik lainnya di sekolah tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali lebih dalam mengenai kebijakan, strategi, dan tantangan dalam manajemen SDM. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati langsung aktivitas di sekolah, termasuk interaksi sosial antar-guru serta penerapan strategi manajemen SDM di lingkungan kerja. Selain itu, dokumentasi juga digunakan dengan mengkaji dokumen resmi sekolah seperti laporan evaluasi kinerja guru, kebijakan pelatihan, dan data administratif terkait. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama yang relevan dengan implementasi manajemen SDM dan dampaknya terhadap tenaga pendidik di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemantauan Kinerja dan Iklim Sosial

Pemantauan kinerja guru di SDN Gili Anyar dilakukan melalui observasi rutin yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga untuk memahami dinamika sosial di antara tenaga pendidik. Pemantauan ini dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas pendidikan, yang mengamati proses pengajaran di kelas, serta interaksi sosial antar-guru di lingkungan sekolah. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik pengajaran, serta menawarkan solusi untuk peningkatan kualitas pengajaran secara keseluruhan. Pemantauan yang efektif juga berfungsi untuk memastikan bahwa setiap guru memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam peran mereka.

The image shows a school attendance sheet for SDN Gili Anyar. The sheet is a grid with columns for dates and rows for teachers. The header includes the school name and a signature. The grid contains handwritten marks indicating attendance. The footer includes a signature and a stamp.

Gambar 1 Dokumentasi Absensi Tenaga Pendidik

Namun, meskipun pemantauan rutin ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu. Keterbatasan waktu membuat komunikasi antara kepala sekolah dan guru menjadi kurang optimal, sehingga proses pemantauan dan pemberian umpan balik yang efektif menjadi terbatas. Kepala sekolah sering kali kesulitan untuk mengalokasikan waktu yang cukup untuk melakukan observasi yang lebih mendalam atau untuk mengadakan diskusi rutin dengan para guru. Menurut Hargreaves (2000), pemantauan yang efektif membutuhkan waktu yang cukup untuk mengadakan komunikasi yang terbuka dan membangun hubungan yang saling mendukung antara kepala sekolah dan guru. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, tantangan dalam pemantauan kinerja dan penciptaan iklim kerja yang harmonis menjadi semakin besar.

Untuk mengatasi kendala ini, penelitian sebelumnya menyarankan bahwa pengelolaan waktu yang lebih baik dan penggunaan teknologi dapat membantu mengoptimalkan proses pemantauan. Sebagai contoh, penggunaan platform digital untuk memberikan umpan balik atau pelatihan berbasis teknologi dapat mengurangi beban waktu yang harus dikeluarkan untuk pertemuan tatap muka (Prasetyo & Sudarminto, 2019). Selain itu, pertemuan rutin secara daring atau menggunakan sistem evaluasi berbasis data juga dapat membantu meningkatkan komunikasi antara kepala sekolah dan guru tanpa membebani waktu mereka. Pendekatan ini dapat memfasilitasi pengawasan yang lebih efektif dan mendukung terciptanya iklim sosial yang lebih inklusif, di mana setiap guru merasa mendapat perhatian yang cukup untuk pengembangan diri mereka.

Dengan perbaikan dalam pengelolaan waktu dan pemanfaatan teknologi, diharapkan proses pemantauan kinerja guru dapat lebih optimal. Hal ini akan berdampak positif pada pengembangan kualitas pembelajaran dan penguatan hubungan sosial yang harmonis di antara tenaga pendidik. Sebagai tambahan, penekanan pada kepemimpinan yang inklusif dan terbuka dari kepala sekolah akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kolaborasi antar-guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan sosial tenaga pendidik di sekolah tersebut.

2. Pengembangan Profesional dan Kesejahteraan Sosial

Pelatihan profesional yang diterapkan di SDN Gili Anyar bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai aspek, seperti penguasaan teknologi dan metode pembelajaran yang lebih efektif. Walaupun terdapat upaya pelatihan, keterbatasan akses terhadap pelatihan lanjutan, baik dalam bentuk fasilitas maupun waktu, membuat sebagian guru merasa kurang percaya diri dalam mengembangkan kemampuan mereka. Terlebih, akses ke teknologi yang

terbatas semakin memperburuk perasaan ketidakmampuan beberapa guru dalam mengaplikasikan pembelajaran berbasis teknologi yang semakin diutamakan dalam Kurikulum Merdeka.

Kondisi ini berdampak pada kesejahteraan emosional dan sosial guru. Ketidakpercayaan diri yang tinggi dapat menyebabkan isolasi sosial, baik dengan siswa maupun rekan sejawat. Guru yang merasa kurang kompeten sering kali lebih memilih untuk bekerja secara individual dan menghindari kolaborasi yang merupakan kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Prasetyo & Sudarminto (2019), kesejahteraan profesional sangat berpengaruh terhadap kualitas interaksi sosial antar-guru. Kesejahteraan ini mencakup bukan hanya keahlian profesional, tetapi juga dukungan emosional dan sosial yang dapat memperkuat hubungan interpersonal di antara guru.

Program pelatihan yang terstruktur dan berbasis pada kebutuhan nyata guru, seperti pelatihan digital dan manajemen kelas, dapat memperbaiki rasa percaya diri mereka dalam mengajar. Selain itu, penting bagi pihak sekolah untuk menciptakan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman dalam forum kolaboratif, baik di dalam maupun di luar sekolah.

3. Tantangan Administratif dan Beban Sosial

Beban administratif yang tinggi menjadi salah satu tantangan besar bagi tenaga pendidik, terutama di SDN Gili Anyar. Guru sering kali dibebani dengan tugas administratif yang sangat banyak, seperti pencatatan laporan, pengisian dokumen, dan pelaporan hasil evaluasi yang memakan waktu dan energi. Tugas-tugas tambahan ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berpengaruh pada kualitas interaksi sosial di sekolah. Guru yang tertekan dengan beban administratif cenderung lebih fokus pada penyelesaian tugas-tugas tersebut daripada berfokus pada pengajaran yang lebih efektif atau interaksi positif dengan siswa dan rekan sejawat.

Suryadi (2020) mengungkapkan bahwa pengurangan beban administratif akan memungkinkan guru untuk lebih fokus pada tugas inti mereka, yaitu pengajaran. Dengan berkurangnya tekanan administratif, guru dapat memperbaiki kualitas pembelajaran, memberikan perhatian yang lebih kepada siswa, dan meningkatkan kualitas hubungan sosial mereka dengan kolega. Tanpa pengurangan beban administratif, stres yang dialami guru dapat mempengaruhi kinerja mereka, mengurangi semangat untuk berkolaborasi, dan menghambat terciptanya iklim sosial yang harmonis di sekolah.

Untuk mengatasi tantangan beban administratif, sekolah dapat melakukan evaluasi terhadap proses administratif yang ada dan menyederhanakannya. Penggunaan teknologi untuk mempermudah proses administratif, seperti sistem manajemen pembelajaran yang terintegrasi, dapat mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas administratif. Selain itu, memberikan kebijakan pengurangan beban administratif bagi guru agar mereka dapat fokus pada pengajaran dan pengembangan diri adalah langkah penting yang dapat diambil oleh manajemen sekolah.

4. Kolaborasi Antar Guru

Kolaborasi antar-guru melalui diskusi kelompok dan forum kerja sama adalah salah satu strategi penting yang diterapkan di SDN Gili Anyar untuk membangun hubungan sosial yang positif antar-guru. Kolaborasi ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru, berbagi pengalaman, serta meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Namun, meskipun kegiatan ini bermanfaat, keterlibatan sebagian guru dalam kolaborasi masih rendah. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan waktu yang tersedia bagi guru karena padatnya tugas pengajaran dan administratif, serta kurangnya motivasi untuk terlibat dalam kegiatan bersama.

Menurut Hargreaves (2000), kolaborasi guru dapat memperkuat budaya profesional yang lebih harmonis dan meningkatkan efektivitas pendidikan. Kolaborasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan memungkinkan guru untuk berbagi ide dan strategi pembelajaran yang inovatif. Namun, keberhasilan kolaborasi ini bergantung pada dukungan yang diberikan oleh manajemen sekolah, seperti penyediaan waktu yang cukup untuk kegiatan kolaboratif dan menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, sehingga guru merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam diskusi dan pengembangan bersama.

Dalam hal kolaborasi, sekolah perlu menciptakan waktu dan kesempatan yang lebih terstruktur bagi guru untuk berkolaborasi, misalnya dengan mengatur sesi kolaborasi rutin yang tidak mengganggu jam mengajar. Mendorong partisipasi aktif dalam kelompok belajar dan mendukung pengembangan profesional kolektif dapat memperkuat hubungan sosial antar-guru, meningkatkan rasa kebersamaan, dan memperbaiki suasana kerja yang lebih harmonis.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia di SDN Gili Anyar memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas tenaga pendidik dari segi profesional dan sosial. Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan profesional guru melalui pelatihan telah dilakukan, tetapi keterbatasan akses terhadap pelatihan lanjutan dan teknologi masih menjadi kendala utama yang memengaruhi kepercayaan diri serta kesejahteraan emosional guru. Beban administratif yang tinggi juga menjadi tantangan, menyebabkan kelelahan sosial dan menurunnya produktivitas guru dalam menjalankan tugas utama mereka. Di sisi lain, kolaborasi antar-guru melalui diskusi kelompok dan forum kerja sama terbukti mampu membangun hubungan sosial yang positif, meskipun tingkat partisipasi masih rendah akibat keterbatasan waktu dan motivasi. Secara keseluruhan, upaya manajemen SDM yang inklusif, kolaboratif, dan berfokus pada kesejahteraan sosial sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung, sehingga guru dapat bekerja lebih efektif dalam mendukung pelaksanaan Kurikulum Merdeka.

Penelitian di masa depan disarankan untuk mendalami aspek psikologis guru, seperti tingkat stres dan pengaruhnya terhadap kualitas pengajaran serta hubungan sosial di sekolah. Studi komparatif antara sekolah dengan akses pelatihan yang baik dan terbatas juga dapat dilakukan untuk memahami lebih jauh dampaknya terhadap kesejahteraan guru dan hasil belajar siswa. Selain itu, penelitian tentang pemanfaatan teknologi dalam mendukung manajemen SDM, seperti platform digital untuk pelatihan, pemantauan kinerja, dan kolaborasi, perlu dikembangkan. Terakhir, keterlibatan orang tua dan komunitas dalam menciptakan iklim sosial yang positif di sekolah serta mendukung pengembangan profesional guru juga merupakan aspek yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Dengan fokus pada aspek-aspek tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat kualitas pendidikan dasar.

REFERENSI

- Hargreaves, A. (2000). Four Ages of Professionalism and Professional Learning. *Teachers and Teaching: History and Practice*, 6(2), 151-182.
- Hidayat, R., & Anshari, M. (2021). Kolaborasi Guru dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(3), 210-218.

- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Y., & Suhendra, T. (2022). Efektivitas Pengelolaan Beban Administratif Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 33-42.
- Nuh, M. (2020). Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar: Studi Kasus pada Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(1), 15-25.
- Prasetyo, A., & Sudarminto, S. (2019). Pengelolaan Pembelajaran Berbasis Teknologi Digital di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 5(2), 45-53.
- Puspitasari, D., & Rahman, A. (2018). Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kesejahteraan Sosial Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(4), 100-110.
- Raharjo, M. (2017). Peran Evaluasi Kinerja Guru dalam Mendukung Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 65-74.
- Setyawan, R., & Fitriani, D. (2019). Implementasi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kolaborasi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(2), 78-85.
- Suryadi, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.