JPDSH
Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora
Vol.3, No.9, Juli 2024

TANTANGAN DAN PELUANG TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR

Oleh
Aris Harja Kusuma[1], Dilla Aulia Ramadani[2], Dwi Lestari[3], Arita Marini[4]
[1,2,3,4]Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta
E-mail: [1]Arisharjacompany@gmail.com, [2]dillaauliar24@gmail.com, [3]dwilest04@gmail.com, [4]aritamarini@unj.ac.id

Article History:
Received: 06-05-2023
Revised: 27-05-2023
Accepted: 19-06-2023

Keywords: *Peluang, Tantangan, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Abstract: *Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam pendidikan, khususnya di tingkat sekolah dasar. Kualitas pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh metode pembelajaran dan materi pelajaran, tetapi juga oleh kualitas dan profesionalisme guru. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mendukung perkembangan profesional serta kesejahteraan guru. Namun, di era modern ini, manajemen SDM di pendidikan guru sekolah dasar dihadapkan dengan berbagai tantangan. Tantangan tersebut meliputi kualifikasi dan kompetensi guru, keterbatasan sumber daya dan fasilitas, pengelolaan karir dan pengembangan profesional guru, serta integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Meskipun terdapat berbagai tantangan, terdapat pula peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan manajemen SDM di pendidikan guru sekolah dasar. Peningkatan investasi pemerintah dalam pendidikan, kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, pemanfaatan teknologi informasi, kolaborasi antar guru, dan penerapan praktik terbaik dalam manajemen SDM merupakan beberapa peluang yang dapat dioptimalkan. Dengan memahami tantangan dan peluang yang ada, sekolah dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola SDM mereka dan meningkatkan kualitas pendidikan bagi seluruh siswa.*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan tempat dimana peserta didik menghabiskan waktunya untuk belajar berbagai ilmu pengetahuan. Berbagai ilmu tersebut diterima melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Dalam UU Sisdiknas nomor 20 tahun 2003, pembelajaran didefinisikan sebagai proses interaksi antara peserta didik, pendidik, dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Namun, masa pandemi yang masih berlangsung menuntut guru untuk mampu melaksanakan pembelajaran secara daring. Penelitian yang dilakukan oleh Wilis Werdiningsih dari IAIN Ponorogo, Indonesia, mengkaji

lebih mendalam tentang manajemen SDM dalam peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran daring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran daring dapat dilakukan melalui beberapa langkah:

1. Pelatihan pembelajaran daring, guru perlu mengikuti pelatihan khusus tentang pembelajaran daring. Pelatihan ini membantu guru memahami berbagai platform yang tersedia di internet dan memanfaatkannya secara efektif.
2. Tim khusus, sekolah dapat membentuk tim khusus yang fokus membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran daring. Tim ini dapat memberikan dukungan teknis dan pedagogis kepada guru.
3. Supervisi berkelanjutan, kegiatan supervisi yang berkelanjutan membantu guru dalam mengatasi tantangan dan terus meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran daring.
4. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam dunia pendidikan, terutama untuk pendidikan guru sekolah dasar. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, tetapi juga mendukung perkembangan profesional dan kesejahteraan guru. Di tengah perubahan zaman dan tantangan global, manajemen SDM di bidang pendidikan menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang perlu dipahami dan direspon dengan tepat. Tantangan dan peluang dalam manajemen SDM ini beragam, mulai dari rekrutmen, pengembangan profesional, hingga retensi tenaga pengajar. Manajemen sumber daya manusia di sekolah juga memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan.

Sumber daya manusia di sekolah mencakup tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Semua elemen ini harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Apalagi tugas seorang guru itu sendiri meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti menyampaikan dan memperkaya nilai-nilai kehidupan. Mengajar berarti menyampaikan dan memperkaya pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti meningkatkan keterampilan siswa (Usman, 2009). Dalam pembelajarannya, seorang guru harus dituntut untuk melakukan semua itu dengan efektif dan efisien sehingga kualitas seorang guru juga dipertimbangkan. Kualitas pendidikan harus dihasilkan dari pembelajaran yang baik. Pembelajaran yang baik bergantung pada kualitas dan profesionalisme kerja tenaga pendidik. Namun, peran tenaga kependidikan, seperti kepala sekolah dan staf, juga sangat penting dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran berkualitas. Selain itu, berbagai reformasi dan kebijakan baru telah diperkenalkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, efektivitas guru, akses ke pendidikan, serta program pelatihan guru (Shaturaev, 2021).

Salah satu tantangan terbesar dalam manajemen SDM di pendidikan guru sekolah dasar adalah tuntutan untuk memenuhi standar kompetensi yang terus berkembang. Guru sekolah dasar dituntut tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogis yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik setiap siswa. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga mengharuskan guru untuk terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi terbaru dalam proses pembelajaran. Rekrutmen dan seleksi guru juga merupakan tantangan signifikan. Proses yang kurang

efektif dapat menyebabkan penempatan guru yang tidak sesuai, yang berdampak pada kualitas pendidikan. Masalah retensi guru juga penting untuk diperhatikan, karena banyak guru yang meninggalkan profesi mereka karena alasan seperti beban kerja yang berat, kurangnya penghargaan, dan minimnya kesempatan untuk pengembangan profesional.

Namun, di balik tantangan-tantangan ini, terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan manajemen SDM di pendidikan guru sekolah dasar. Peningkatan investasi pemerintah dalam pendidikan membuka peluang untuk memperbaiki infrastruktur dan fasilitas pendidikan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, seperti peningkatan gaji dan tunjangan, dapat meningkatkan motivasi dan retensi guru. Teknologi informasi juga menawarkan banyak manfaat dalam manajemen SDM. Sistem manajemen berbasis teknologi dapat mempermudah proses rekrutmen, penilaian kinerja, serta pengembangan dan pelatihan guru. Selain itu, teknologi memungkinkan pembelajaran jarak jauh dan e-learning, memberikan fleksibilitas bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka tanpa meninggalkan tugas mengajar.

LANDASAN TEORI

Dalam menunjang penelitian ini, maka didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

No	Nama Pembuat	Judul	Tahun	Pembahasan
1.	Ginanjar, M.H	Tantangan dan Peluang Lembaga Pendidikan Islam Di Era Masyarakat Ekonomi Asean	2016	Strategi pengembangan mutu sistem pendidikan harus mencakup beberapa aspek penting. Pertama, strategi ini harus berorientasi pada pengembangan akademik yang berskala internasional atau regional ASEAN, sehingga kebutuhan akademik dan sosial pada skala nasional dan regional dapat terpenuhi secara otomatis. Kedua, sistem manajemen pendidikan harus diterapkan dengan fokus pada peningkatan mutu (quality improvement). Ketiga, dalam upaya internasionalisasi pendidikan, perluasan jaringan kerjasama internasional (international academic networking) sangat penting untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam negeri yang unggul, inovatif, dan produktif. Dengan demikian, lembaga pendidikan akan mampu mengurangi tingkat pengangguran dan

				menciptakan lulusan yang kompetitif di berbagai bidang.
2.	Nawawi, M.S	Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Motivasi, Dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru	2022	Sertifikasi guru idealnya harus memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kompetensi guru. Hasil pembahasan tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa: 1) Sertifikasi guru berdampak positif pada peningkatan kompetensi guru; 2) Sertifikasi guru berdampak positif pada peningkatan motivasi guru; 3) Sertifikasi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru; 4) Sertifikasi, kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru
3.	Nurcholis, O	Analisis Pengaruh Program Sertifikasi Guru Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Guru Di Lingkungan Kementrian Agama Kota Jakarta Pusat	2011	Penelitian ini membahas pengaruh langsung program sertifikasi terhadap kesejahteraan guru, pengaruh langsung program sertifikasi terhadap kinerja guru, dan pengaruh tidak langsung program sertifikasi terhadap kinerja guru melalui kesejahteraan guru di lingkungan Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat.
4.	Nurdyansyah	Sumber Daya Dalam Teknologi Pendidikan	2017	Pembahasan tentang konsep dan prinsip-prinsip yang terkait dengan pengelolaan proses teknologi pendidikan dan sumber daya, serta dampak teknologi dalam dunia pendidikan. Teknologi pendidikan, baik sebagai desainer instruksional, spesialis media sekolah, atau konsultan pembelajaran, berfungsi dengan sumber daya yang terbatas untuk mencapai tujuan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Mereka mengelola baik proses maupun sumber daya, seperti koleksi bahan ajar.
5.	Yusaini. Prakoso, W. A.,	Tantangan Dan Strategi	2023	Lembaga pendidikan

	& Sulastri, S.	Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan		menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM, termasuk persaingan dalam merekrut dan mempertahankan staf berkualitas, pengembangan profesional dan karir, peningkatan kualitas pengajaran, manajemen keragaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Untuk mengatasi tantangan ini, lembaga pendidikan perlu menerapkan strategi SDM yang efektif, seperti perencanaan strategis SDM, perekrutan dan seleksi yang efektif, program pelatihan dan pendidikan, manajemen kinerja yang terstruktur, pengembangan karir, manajemen keragaman, dan komunikasi serta keterlibatan karyawan yang baik.

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan akurat, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi dokumenter. Kami mengumpulkan berbagai jenis dokumen yang relevan, termasuk laporan penelitian, artikel jurnal, buku, kebijakan pendidikan, dan laporan pemerintah, baik dalam bentuk tertulis, gambar, karya, maupun dokumen elektronik. Setiap dokumen dianalisis secara mendalam untuk menemukan tema, pola, dan informasi penting. Kami membandingkan informasi dari berbagai dokumen untuk menemukan kesamaan dan perbedaan, yang kemudian diintegrasikan menjadi satu kesatuan yang koheren. Hasil dari analisis ini tidak hanya disajikan sebagai kutipan, tetapi juga disertai interpretasi mendalam untuk memberikan wawasan yang lebih kaya. Dengan pendekatan ini, kami berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang tantangan dan peluang dalam manajemen sumber daya manusia di pendidikan guru sekolah dasar, serta memberikan kontribusi yang berarti untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara etimologi, istilah manajemen sendiri berasal kata manage atau to manage, yang artinya mengatur atau mengelola, dalam meriam webster dictionary, kata manage berasal dari Bahasa Italia yaitu “managgiere” , Selanjutnya, kata "manage" berasal dari bahasa Latin "manus," yang berarti tangan.

Menurut ensiklopedi ekonomi, bisnis, dan manajemen, istilah manajemen diartikan sebagai proses yang melibatkan perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia, keuangan,

fasilitas, dan informasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Soebagio, 2000).

Menurut Robbins & Coulter (2018) Manajemen adalah proses yang mencakup pengaturan dan pemantauan aktivitas kerja yang dilakukan oleh orang lain, sehingga tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kolaborasi antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menjalankan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses ini dapat menentukan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan salah satu proses dalam perencanaan, pengaturqan dan pemantauan aktivitas kerja, agar proses kerja tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Didalam penerapan manajemen yang efektif, diperlukannya komando atau pemimpin yang mampu mengendalikan seluruh proses dan aktivitas kerja dalam konteks apapun itu. Menurut Khulda (2015) manajemen sendiri di bagi menjadi berbagai macam hirarki atau tingkat kekuasaan yaitu :

1. Manajemen puncak, bertanggung jawab atas pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan operasional. Mereka memainkan peran penting dalam memandu interaksi organisasi dengan lingkungannya.
2. Manajemen menengah, biasanya memimpin divisi atau departemen. Mereka bertugas mengembangkan rencana operasional dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Manajemen Puncak. Tanggung jawab mereka berasal dari arahan Manajemen Puncak.
3. Manajemen pelaksana bertanggung jawab menjalankan perintah dari Manajemen Menengah. Mereka melakukan pengawasan terhadap pekerja dan melapor kepada Manajemen Menengah.

Gambar 1. Hirarki Manajemen

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga memegang peranan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan sebagai penggerak utama. Dalam konteks pendidikan, kita memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Karena itu diperlukannya manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut George Terry dalam Restanti (2019), manajemen sumber daya manusia adalah praktik kebijakan yang diterapkan oleh seorang manajer untuk mengelola sumber daya manusia melalui proses seleksi, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian imbalan. Schuler dalam Hamriani (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan atas pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam organisasi atau sekolah sebagai sumber daya manusia yang sangat vital dalam memberikan kontribusi.

Menurut pendapat diatas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cara atau praktik untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Analisis Tantangan dan Peluang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor pendidikan, khususnya dalam pendidikan guru sekolah dasar, merupakan aspek krusial yang menentukan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru memegang peran sentral dalam proses pendidikan, dan kualitas serta kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka dikelola. Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus melibatkan semua unsur organisasi, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, hingga petugas keamanan. Proses pengembangan ini juga harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Proses yang dilakukan dengan baik dan cermat akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas (Junaedi,dkk. 2023).

Dalam prosesnya sendiri, para guru dihadapkan dengan berbagai macam tantangan. Tantangan yang dihadapi dalam MSDM di pendidikan guru sekolah dasar mencakup berbagai aspek, termasuk kualifikasi dan kompetensi guru, keterbatasan sumber daya dan fasilitas, pengelolaan karir dan pengembangan profesional guru, serta integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Bab ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam tantangan-tantangan tersebut dan dampaknya terhadap pendidikan guru sekolah dasar. Tantangan ini juga dapat diukur atau diketahui dari beberapa faktor yaitu:

1. Kompetensi guru, faktor ini bisa diukur dari penilaian kerja guru, serta kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian (Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005)

2. Kesejahteraan guru, faktor ini merupakan salah satu faktor yang mencakup Dalam tatanan kehidupan dan penghidupan sosial, baik materiil maupun spiritual, yang mencakup keselamatan, moralitas, dan ketenteraman lahir dan batin, sehingga memungkinkan setiap warga negara untuk berusaha memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, dan sosial mereka sebaik mungkin untuk keluarga dan masyarakat, sambil menjunjung tinggi hak asasi manusia dan Pancasila. (Nurcholis, 2011). Menurut Nawawi (2022), kesejahteraan guru mencakup : 1) Sarana dan prasarana kerja yang cukup, 2) Imbalan yang memenuhi standar, 3) Suasana kerja yang kondusif aman dan nyaman, 4) Sistem kerja yang adil dan terbuka
3. Perkembangan teknologi, teknologi berkembang dengan pesat beberapa tahun belakangan ini, berbagai macam metode pembelajaran menjadi lebih bervariasi. Tentu saja dalam mengatur atau manage sebuah kelas juga lebih kompleks, dengan adanya kelas online melalui Zoom atau Google Clasroom, dimana guru tidak secara langung bertatap muka.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam pelatihan guru sekolah dasar untuk menjamin kualitas pembelajaran yang efektif. Menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan tuntutan yang semakin besar, sekolah dasar perlu mengidentifikasi peluang dan menerapkan strategi inovatif untuk mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya diperlukan, tetapi juga menjadi kunci peningkatan mutu pendidikan. Berikut beberapa cara penting untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di sekolah dasar dapat dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia
   Salah satu peluang besar terletak pada penggunaan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal ini termasuk penggunaan teknologi untuk mengotomatiskan tugas-tugas administratif seperti pengelolaan data guru, rencana pembelajaran, dan evaluasi kinerja. Dengan menggunakan sistem manajemen informasi sekolah yang canggih, sekolah dasar dapat menghemat waktu dan sumber daya serta lebih fokus pada pengembangan kurikulum dan pembelajaran berbasis bukti. Selain itu, mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru juga bisa menjadi langkah inovatif. Program-program tersebut meliputi pelatihan penggunaan teknologi pendidikan, strategi pengajaran berbasis kompetensi, dan pengelolaan kelas yang komprehensif. Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan mereka sejalan dengan perkembangan terkini dalam pendidikan, sekolah dasar dapat memastikan bahwa staf mereka terus memberikan respons yang tepat dan efektif terhadap beragam kebutuhan pembelajaran.
2. Kolaborasi Guru
   Kolaborasi guru merupakan elemen kunci dalam menciptakan budaya kerja inklusif

dan berorientasi pada hasil di sekolah dasar. Cara untuk meningkatkan manajemen talenta melalui kolaborasi antar karyawan mencakup pendekatan tim terhadap perencanaan kurikulum, pembelajaran berbasis proyek yang mencakup berbagai topik, dan menggunakan pertemuan staf sebagai platform untuk berbagi ide dan praktik terbaik yang ada. Dengan memupuk kolaborasi yang kuat dan integratif antar guru, sekolah dasar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, refleksi kolaboratif, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Kerjasama antar guru juga dapat diperluas hingga pengembangan program pendampingan siswa dimana guru yang berpengalaman dapat berbagi pengetahuan dan keterampilannya dengan rekan-rekan baru. Program-program tersebut tidak hanya mempererat hubungan antar guru, namun juga meningkatkan kapasitas guru secara keseluruhan dan menciptakan budaya belajar berkelanjutan di sekolah dasar.

3. Menerapkan praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia
   Menerapkan praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia merupakan langkah penting lainnya dalam meningkatkan kualitas sekolah dasar, yang mencakup penerapan proses rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi yang transparan, pengembangan sistem penilaian kinerja yang berkelanjutan, dan penerapan pendekatan yang berpusat pada siswa dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia. Selain itu, penting untuk mengambil pendekatan holistik terhadap pengelolaan sumber daya manusia, termasuk aspek-aspek seperti kesejahteraan guru, keberagaman, dan inklusi.

KESIMPULAN

Kompetensi guru merupakan faktor fundamental dalam MSDM di pendidikan guru sekolah dasar. Pengelolaan kompetensi meliputi aspek pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian, yang semuanya berperan dalam menciptakan pengalaman belajar yang efektif bagi siswa. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 menekankan pentingnya penilaian kerja guru untuk memastikan bahwa kompetensi ini selalu terjaga dan berkembang. Kesejahteraan guru mencakup aspek material dan spiritual yang mendukung kinerja optimal mereka. Faktor-faktor seperti sarana dan prasarana kerja yang memadai, imbalan yang sesuai standar, suasana kerja yang kondusif, serta sistem kerja yang adil dan terbuka sangat mempengaruhi motivasi dan produktivitas guru. Pengelolaan kesejahteraan yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang lebih berkomitmen dan bersemangat. Integrasi teknologi dalam pendidikan telah mengubah banyak aspek pengajaran dan pembelajaran. Guru harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk mengelola kelas, baik secara langsung maupun melalui platform online. Pengembangan profesional yang berkelanjutan dalam penggunaan teknologi pendidikan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Tantangan dalam MSDM di pendidikan guru sekolah dasar mencakup berbagai aspek, termasuk kualifikasi dan kompetensi guru, keterbatasan sumber

daya dan fasilitas, pengelolaan karir dan pengembangan profesional, serta integrasi teknologi. Tantangan-tantangan ini memerlukan analisis mendalam dan pendekatan yang komprehensif untuk diatasi.

Menggunakan teknologi untuk mengotomatiskan tugas-tugas administratif dan mengembangkan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru adalah langkah inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas MSDM. Sistem manajemen informasi sekolah yang canggih akan membantu sekolah fokus pada pengembangan kurikulum dan pembelajaran berbasis bukti. Memupuk kolaborasi antar guru melalui pendekatan tim dalam perencanaan kurikulum, pembelajaran berbasis proyek, dan pertemuan staf sebagai platform berbagi ide akan menciptakan budaya kerja inklusif dan berorientasi hasil. Program pendampingan siswa juga bisa menjadi cara untuk meningkatkan hubungan antar guru dan kapasitas profesional mereka. Menerapkan praktik terbaik dalam MSDM, seperti rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi yang transparan, sistem penilaian kinerja yang berkelanjutan, dan kebijakan yang berpusat pada siswa, adalah langkah penting. Pendekatan holistik yang mencakup kesejahteraan guru, keberagaman, dan inklusi akan memastikan bahwa semua aspek pengelolaan sumber daya manusia mendukung peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Melalui pembahasan ini kita menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif di sektor pendidikan, khususnya dalam pendidikan guru sekolah dasar, adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Dengan menerapkan strategi inovatif, meningkatkan kolaborasi antar guru, dan menerapkan praktik terbaik dalam MSDM, kita dapat mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama pembuatan artikel ini. Pertama-tama, terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada teman-teman sekelas. Kalian telah menjadi bagian penting dalam membantu mencari informasi terkait hal-hal yang kami tidak tahu, terutama kepada penanggung jawab mata kuliah Manajemen Pendidikan kami karena telah bekerja sebagai mediator yang cepat dan tanggap dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan kami.

Selanjutnya, kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga kami. Dukungan dan cinta tanpa syarat yang kalian berikan telah menjadi sumber kekuatan dan motivasi bagi kami. Tak lupa, penghargaan yang setinggi-tingginya kami sampaikan kepada dosen kami, Prof. Dr. Ir. Arita Marini, ME. Terima kasih atas bimbingan, pengetahuan, dan inspirasi yang telah Anda berikan. Pengajaran yang Anda sampaikan tidak hanya memberikan pemahaman akademis, tetapi juga membentuk cara berpikir kritis dan kreatif. Anda telah menjadi teladan dan sumber inspirasi bagi kami dalam mengejar ilmu dan karier di masa depan.

Akhir kata, kami juga berterima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat kami

sebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi berarti dalam penyusunan artikel ini. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia di pendidikan guru sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ginanjar, M. H. (2017). Tantangan dan Peluang Lembaga Pendidikan Islam di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 4(08), 17.
[2] Nawawi, Sidi. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru . Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. 3(1). 323-336.
[3] Nurcholis,O.(2011). Analisis pengaruh program sertifikasi guru terhadap kesejahteraan dan kinerja guru di lingkungan Kementrian Agama Kota Jakarta Pusat [Universitas Lampung]. In Universitas Lampung.
[4] Nurdiansyah, N. (2017). Sumber Daya dalam Teknologi Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Nurhayati, N. (2018). Tantangan dan Peluang Guru Pendidikan Agama Islam di Era Globalisasi. Jurnal Ilmiah Iqra', 7(1).
[5] Yusaini. Prakoso, W. A., & Sulastri, S. (2023). Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mi/Sd, 8(2), 194-215.
[6] Rahmatia, Khulda. (2015). Manajemen Media Massa. Khuldar Wordpress. Diakses pada 30 Mei 2024 . https://khuldar.wordpress.com/2015/04/15/resum-perkuliahan-manajemen-media-massa/
[7] Rosidah, Syafaatu. Dkk. (2022). Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar, Antara Tantangan dan Peluang. 4(1). 1-23.
[8] Selvia, Ema. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu. Institut Agama Islam Bengkulu (IAIN). Bengkulu.
[9] Taraju, A. R., Nurdin., & Pettalongi, A. (2022). Tantangan dan Strategi Guru Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0, 1, 311–316.
[10] Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 2(1), 113-124.
[11] Zebua, Zotani. (2023). Analisis Tantangan dan Peluang Guru di Era Digital. Jurnal Informatika dan Teknologi Pendidikan. 3(1). 21-28.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN