

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Zaman pada Era Digital di SMP Negeri 27 Medan

Cindi Amelia ^{1*}, Lailan Fadila ², Nur Aini ³, Wahyu Nurul Rosiana ⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

* cindyamelia0101@gmail.com

Abstract

Masalah utama yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kompetensi guru dan efektivitas pengajaran di tengah tantangan digitalisasi serta keterbatasan sarana dan prasarana di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di SMP Negeri 27 Medan dalam menghadapi perubahan zaman di era digital. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Negeri 27 Medan telah menerapkan berbagai strategi MSDM, seperti pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan teknologi guru, penggunaan *platform* digital seperti *Platform Merdeka Mengajar* (PMM) untuk evaluasi kinerja, dan pengadaan *workshop* untuk memperkaya pengetahuan. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan keterampilan teknologi informasi di kalangan guru dan kurangnya sarana prasarana digital, seperti infocus yang terbatas. Kolaborasi antara kepala sekolah dan guru juga berperan penting dalam mendukung penerapan strategi ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan jangka panjang, perlu ada peningkatan berkelanjutan dalam hal pelatihan, sarana dan prasarana, serta evaluasi kinerja guru. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan penelitian ke sekolah-sekolah lain dan mengeksplorasi dampak jangka panjang dari implementasi strategi MSDM ini terhadap kualitas pendidikan.

Keywords: *Strategi; Manajemen; Sumber Daya Manusia; Perubahan Zaman; Era Digital*

Pendahuluan

Pendidikan dalam proses pembangunan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan sarana dalam membangun watak bangsa (Triyana, 2021). Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara pendidikan disampaikan. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memungkinkan akses pembelajaran yang lebih luas dan fleksibel. Tenaga pengajar dan staf di sekolah perlu memiliki keterampilan digital yang memadai dengan cepatnya perubahan (Marisana et al., 2023). Hal ini mengharuskan manajemen SDM untuk merencanakan pelatihan dan pengembangan yang relevan, ekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, termasuk dalam penerapan kurikulum yang memanfaatkan teknologi dan

metode pembelajaran baru, Manajemen SDM juga harus memperhatikan kesejahteraan guru dan staf. Dukungan mental dan emosional menjadi krusial dalam menghadapi tantangan perubahan (Arifin, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja sekolah (Suherman et al., 2024). Sebagai lembaga pendidikan, sekolah perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Strategi MSDM yang tepat dapat berperan penting dalam mengembangkan potensi guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses belajar mengajar.

Kolaborasi dengan orang tua, komunitas, dan pihak ketiga menjadi lebih penting di era digital saat ini. Strategi manajemen SDM perlu mencakup cara untuk membangun keterlibatan semua pihak dalam proses Pendidikan. Perubahan zaman memerlukan inovasi dalam metode rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier. Hal ini termasuk penggunaan platform digital untuk memfasilitasi proses tersebut, strategi manajemen SDM di sekolah diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di era digital (Hutabarat et al., 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pemberian penghargaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Barlian & Solekah, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas Pendidikan (Rachman et al., 2024).

Strategi MSDM di sekolah meliputi beberapa aspek, antara lain: Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning). Perencanaan sumber daya manusia di sekolah penting untuk memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas tenaga pengajar yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum. Perencanaan ini melibatkan analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah siswa, kompetensi yang dibutuhkan, dan perkembangan teknologi pendidikan yang ada (Rahimi, 2023). Rekrutmen dan Seleksi. Rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar yang tepat sangat mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah. Proses ini harus objektif dan berbasis pada standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau kebijakan internal sekolah. Seleksi yang baik dapat menjamin bahwa hanya individu dengan kualifikasi terbaik yang akan diterima (Intan Sari et al., 2023).

Pelatihan dan Pengembangan. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes pada buku pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial gurupelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pengembangan adalah suatu proses yang digunakan untuk mengembangkan atau memperbaharui produk-produk yang valid dan efektif digunakan dalam pendidikan (Fatonah & Ifendi, 2024). Penilaian Kinerja. Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat dilakukan melalui evaluasi berbasis hasil belajar siswa, observasi langsung, dan penilaian diri. Hasil penilaian ini menjadi dasar bagi keputusan pengembangan profesional lebih lanjut serta penghargaan atas kinerja baik yang telah dicapai (Saputra et al., 2023).

Penghargaan dan Penghargaan Non-Material. Strategi MSDM juga meliputi pemberian penghargaan atas kinerja yang luar biasa, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-material, seperti pengakuan sosial atau kesempatan pengembangan karir. Penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pendidik (Alfian & Ilma, 2023). Manajemen Konflik. Konflik di lingkungan sekolah, baik antara guru dengan guru, guru dengan siswa, atau guru dengan pihak manajemen sekolah, adalah hal yang wajar. Namun, penting bagi sekolah untuk memiliki strategi dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Pengelolaan konflik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung keberhasilan organisasi (Sukaryati & Siminto, 2022).

Tantangan dalam Strategi MSDM di Sekolah. Meskipun strategi MSDM di sekolah dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pendidikan, beberapa tantangan yang dihadapi meliputi: Keterbatasan anggaran yang mempengaruhi kemampuan sekolah untuk memberikan pelatihan yang memadai atau insentif yang kompetitif, Perubahan kebijakan pendidikan yang cepat, mengharuskan sekolah untuk selalu menyesuaikan kompetensi guru dengan perkembangan kurikulum atau teknologi, Resistensi terhadap perubahan dari sebagian guru yang sudah nyaman dengan cara-cara lama dalam mengajar dan bekerja (Yustian, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Keberhasilan dalam mengelola SDM dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Institusi Pendidikan di Kota Medan juga menghadapi tantangan yang sama dalam hal pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, salah satunya SMP 27 Medan. Strategi manajemen SDM yang efektif dan efisien dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut, yang dapat memastikan setiap individu di dalamnya memiliki potensi maksimal dalam mendukung visi dan misi sekolah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SMP 27 Medan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat memperbaiki kualitas tenaga pengajar, memanfaatkan teknologi, dan memperkuat sistem birokrasi Strategi yang diterapkan harus fokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk memastikan setiap individu berkontribusi maksimal terhadap visi dan misi sekolah. Pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan meningkatkan hasil belajar siswa di SMP 27 Medan.

Berdasarkan analisis ini, diharapkan dapat ditemukan praktik terbaik dan tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM di tingkat sekolah, yang pada gilirannya dapat menjadi referensi untuk perbaikan kebijakan dan strategi di masa mendatang. Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor pendidikan telah banyak dilakukan, terutama terkait dengan strategi peningkatan kualitas pendidikan melalui pengelolaan tenaga pendidik. Beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini antara lain yang menyelidiki peran teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam MSDM di sekolah, dengan menyoroti pentingnya penggunaan teknologi dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier, serta kesejahteraan mental dan emosional guru (Agraini et al., 2024).

Penelitian lain yang mengkaji perencanaan sumber daya manusia di sekolah, menekankan pentingnya analisis kebutuhan guru berdasarkan perkembangan kurikulum dan kompetensi yang diperlukan, serta cara-cara mengurangi ketimpangan antara jumlah guru dan kebutuhan Pendidikan (Khumaini et al., 2023). Temuan terdahulu yang terkait rekrutmen dan seleksi guru juga menunjukkan bahwa proses seleksi berbasis kompetensi dapat memastikan penerimaan tenaga pengajar berkualitas di sekolah (Susanti et al., 2024). Penelitian lain yang fokus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi guru di era digital, menyimpulkan bahwa program pelatihan berbasis teknologi dapat membantu meningkatkan keterampilan digital guru yang sangat diperlukan dalam menghadapi perubahan kurikulum dan metode pembelajaran berbasis teknologi (Djailani, 2015). Hasil temuan lain yang juga mengkaji tantangan dalam manajemen SDM di sekolah, terutama resistensi terhadap perubahan dari guru yang terbiasa dengan metode pengajaran tradisional, dan menyoroti pentingnya pendekatan yang sensitif terhadap perubahan serta cara-cara membantu guru beradaptasi dengan teknologi baru (Anisa & Hasanah, 2024).

Penelitian ini memiliki kebaharuan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya, salah satunya adalah fokus yang lebih mendalam pada implementasi teknologi dalam pengelolaan SDM di sekolah. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya menyentuh penggunaan teknologi, penelitian ini akan meneliti penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan di SMP 27 Medan. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan lebih konkret tentang penerapan strategi MSDM di tingkat sekolah, dengan fokus pada karakteristik lokal dan tantangan yang dihadapi SMP 27 Medan di kota besar seperti Medan. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya keterlibatan orang tua, komunitas, dan pihak ketiga dalam pengelolaan SDM di sekolah, yang semakin relevan di era digital, serta bagaimana keterlibatan ini dapat memperkuat dukungan terhadap tenaga pendidik dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Penelitian ini juga akan menggali pengelolaan konflik di lingkungan sekolah dengan pendekatan digital, untuk meningkatkan kolaborasi dan menyelesaikan masalah komunikasi antar guru, siswa, dan manajemen sekolah. Terakhir, penelitian ini menambahkan dimensi baru dalam pengelolaan kesejahteraan mental dan emosional guru, dengan menekankan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk memberikan dukungan psikologis kepada guru di tengah tantangan perubahan zaman. Dengan kebaharuan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di sekolah-sekolah Indonesia, khususnya SMP 27 Medan, dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang dibawa oleh era digital.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dipilih untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang terjadi di SMP Negeri 27 Medan, khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi perubahan zaman di era digital. Pendekatan kualitatif deskriptif memberikan ruang bagi peneliti untuk mengumpulkan dan

menganalisis data yang bersifat deskriptif dan naratif, yang memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif individu, pengalaman, serta fenomena sosial secara menyeluruh. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang lebih fokus pada pengukuran angka dan statistik, penelitian ini berorientasi pada penggambaran yang kaya dan mendalam mengenai perilaku, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian yang terjadi dalam konteks sosial yang kompleks dan dinamis (Marisana, 2023). Penelitian ini memberikan gambaran yang lebih autentik dan terperinci mengenai pengelolaan SDM di sekolah, serta tantangan yang dihadapi dalam menghadapi transformasi digital.

Peneliti menggunakan beberapa teknik yang dianggap paling efektif dalam penelitian kualitatif. Teknik pertama adalah wawancara mendalam, yang memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, pandangan, dan perspektif kepala sekolah, guru, serta staf administrasi dalam hal manajemen SDM di SMP Negeri 27 Medan. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi langsung dari para informan mengenai bagaimana mereka memandang perubahan zaman, peran teknologi dalam pendidikan, serta dampaknya terhadap kebijakan manajemen SDM di sekolah. Peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih terperinci tentang bagaimana perubahan tersebut diterima dan dihadapi oleh individu-individu yang terlibat dalam sistem pendidikan di sekolah tersebut.

Peneliti juga melakukan observasi partisipan di lingkungan sekolah. Observasi ini bertujuan untuk mengamati secara langsung interaksi sosial, perilaku, serta dinamika yang terjadi di dalam sekolah. Melalui observasi partisipan, peneliti dapat memahami bagaimana strategi manajemen SDM diterapkan dalam praktik sehari-hari dan bagaimana perubahan zaman serta teknologi memengaruhi cara kerja guru dan staf administrasi di sekolah tersebut. Selain itu, observasi memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung respons dan sikap para pendidik terhadap kebijakan yang diterapkan, serta bagaimana mereka mengatasi tantangan yang muncul dalam proses adaptasi terhadap perkembangan digitalisasi.

Dokumentasi juga menjadi instrumen penting dalam pengumpulan data. Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen tertulis, foto, atau catatan yang relevan dengan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang diterapkan di SMP Negeri 27 Medan. Dokumentasi ini memberikan bukti konkret yang dapat mendukung temuan dari wawancara dan observasi, serta memberikan konteks lebih dalam tentang kebijakan dan prosedur yang diterapkan di sekolah. Peneliti dapat menganalisis kebijakan yang ada, mengevaluasi sejauh mana kebijakan tersebut sejalan dengan tujuan manajemen SDM, serta mengetahui bagaimana kebijakan tersebut dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah.

Setelah data terkumpul, proses analisis dilakukan secara induktif. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi pertama-tama diorganisasikan dengan cara mengelompokkan dan menyusun informasi yang relevan. Selanjutnya, data dianalisis dengan cara mereduksi informasi yang kurang penting, sehingga fokus analisis tetap pada fenomena yang terkait dengan tujuan penelitian. Proses reduksi data ini sangat penting untuk memastikan bahwa analisis tetap terarah dan tidak terlalu luas. Setelah itu, peneliti

mengkategorikan data berdasarkan tema-tema yang muncul, seperti tantangan dalam manajemen SDM, penerapan teknologi dalam pendidikan, serta respon terhadap perubahan zaman. Berdasarkan kategori tersebut, peneliti menarik kesimpulan yang menggambarkan fenomena sosial yang terjadi di SMP Negeri 27 Medan, dan memahami bagaimana kebijakan serta praktik manajemen SDM beradaptasi dengan tantangan era digital.

Penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan, tetapi juga memberikan wawasan yang mendalam tentang konteks sosial dan dinamika yang melatarbelakangi kebijakan manajemen SDM di sekolah tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana SMP Negeri 27 Medan mengelola SDM dalam menghadapi tantangan perubahan zaman, serta bagaimana sekolah tersebut berupaya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diterapkan di SMP Negeri 27 Medan dalam menghadapi perubahan zaman, khususnya di era digital. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, serta observasi langsung di lapangan, beberapa temuan penting mengenai implementasi MSDM dapat disampaikan.

Hasil Wawancara

Wawancara mendalam yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di SMP Negeri 27 Medan mengungkapkan bahwa sekolah ini telah mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi tantangan digital. Kepala sekolah menjelaskan bahwa salah satu langkah utama dalam meningkatkan kualitas pengajaran adalah melalui pelatihan rutin yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan setiap minggu. Pelatihan ini mencakup pengenalan dan penggunaan teknologi terbaru, termasuk aplikasi berbasis kecerdasan buatan (AI) seperti *Genimi AI* dan *ChatGPT*. Pelatihan tersebut bertujuan untuk mempermudah proses belajar-mengajar dan meningkatkan keterampilan teknologi para guru, sehingga mereka dapat lebih siap dalam mengajar di era digital.

Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam tingkat penerapan teknologi tersebut, meskipun pelatihan ini telah dilakukan secara rutin. Banyak guru yang mengungkapkan bahwa meskipun mereka telah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan, mereka masih merasa kurang percaya diri dalam menggunakan perangkat teknologi dalam pengajaran mereka. Hal ini terutama terkait dengan pengoperasian aplikasi yang lebih kompleks, di mana beberapa guru merasa kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam metode pembelajaran mereka yang sudah berjalan. Keterbatasan keterampilan teknologi ini menjadi tantangan besar dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pengajaran.

Beberapa guru juga menyoroti masalah terkait keterbatasan perangkat teknologi yang tersedia di sekolah. Meskipun SMP Negeri 27 Medan berusaha untuk memperkenalkan

teknologi dalam proses pembelajaran, hanya tersedia 10 unit *infocus* untuk lebih dari 40 guru. Jumlah perangkat yang terbatas menghambat efektivitas pengajaran berbasis digital. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka sering kesulitan dalam mengakses teknologi yang dibutuhkan untuk menyampaikan materi pembelajaran yang berbasis digital. Kendala tersebut juga mempengaruhi kelancaran proses belajar-mengajar yang diharapkan dapat memanfaatkan teknologi secara optimal.

Beberapa guru juga menyatakan bahwa meskipun mereka memiliki perangkat yang dapat digunakan, mereka merasa terhambat dalam memanfaatkan teknologi tersebut secara maksimal karena kurangnya pelatihan praktis yang mendalam dan penerapan teknologi dalam konteks sehari-hari di ruang kelas. Ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk pelatihan yang lebih aplikatif, yang tidak hanya mengajarkan penggunaan teknologi tetapi juga mengintegrasikan teknologi tersebut dengan metode pengajaran yang efektif dan efisien. Tantangan terkait keterampilan dan keterbatasan perangkat masih perlu diatasi agar penggunaan teknologi walaupun SMP Negeri 27 Medan sudah mengambil langkah-langkah positif untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dapat lebih optimal. Tantangan utama yang dihadapi oleh SMP Negeri 27 Medan adalah keterbatasan keterampilan teknologi di kalangan guru serta kekurangan perangkat yang memadai. Hal ini menuntut perhatian lebih dalam hal pengadaan sarana dan prasarana teknologi serta pemberian pelatihan yang lebih terfokus pada aplikasi praktis teknologi dalam konteks pengajaran di sekolah.

Hasil Observasi

Peneliti mencatat beberapa kendala yang dihadapi dalam penerapan media digital dalam pembelajaran selama observasi di SMP Negeri 27 Medan. Meskipun sekolah telah berusaha untuk memanfaatkan teknologi, keterbatasan sarana dan prasarana menjadi hambatan utama. Sebagian besar ruang kelas hanya dilengkapi dengan proyektor *infocus*, dan jumlahnya sangat terbatas. Hal ini menyebabkan ketimpangan dalam akses teknologi di antara para guru, karena tidak semua guru memiliki kesempatan untuk menggunakan perangkat tersebut dalam proses pembelajaran, dengan lebih dari 40 guru yang ada, hanya 10 unit *infocus* yang tersedia, yang jelas tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan semua guru secara merata. Kondisi ini menghambat upaya sekolah dalam menerapkan pembelajaran berbasis digital secara efektif.

Peneliti juga mengamati bahwa meskipun ada upaya untuk memperkaya pengetahuan guru melalui berbagai workshop dan seminar, sebagian besar guru merasa bahwa pelatihan yang diselenggarakan lebih banyak menekankan pada aspek teori daripada praktik langsung yang bisa diterapkan di ruang kelas. Banyak guru mengungkapkan bahwa pelatihan yang ada tidak memberikan pengalaman langsung yang cukup tentang bagaimana teknologi dapat diterapkan secara efektif dalam pembelajaran sehari-hari. Hal ini membuat guru merasa kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi yang telah dipelajari ke dalam metode pengajaran mereka. Dalam hal ini, diperlukan pendekatan pelatihan yang lebih aplikatif, di mana guru dapat langsung mempraktikkan penggunaan teknologi dalam konteks pembelajaran mereka.

Observasi juga menunjukkan adanya kolaborasi yang erat antara kepala sekolah dan guru. Rapat mingguan yang diadakan di SMP Negeri 27 Medan menjadi *platform* bagi guru untuk menyampaikan kendala yang mereka hadapi dalam mengajar dan mencari solusi bersama. Berdasarkan pengamatan, rapat-rapat tersebut menciptakan suasana yang mendukung, di mana setiap guru merasa didengar dan memiliki kesempatan untuk memberikan masukan. Hal ini memperkuat peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang juga berfungsi sebagai fasilitator. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang lebih efektif. Forum diskusi yang terbuka ini, para guru merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam beberapa penelitian sebelumnya yang membahas manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan digital. Salah satunya adalah penelitian yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi (Anisa & Hasanah, 2024). Penelitian ini juga sejalan dengan temuan dalam studi yang menyatakan bahwa tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas kinerja individu (Arifin, 2022). Hal ini relevan dengan kebijakan di SMP Negeri 27 Medan, yang mengutamakan pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menggunakan teknologi dalam pembelajaran.

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam organisasi. Meskipun pemberian *reward* kepada guru di SMP Negeri 27 Medan tidak dilakukan secara rutin, penghargaan pada Hari Guru menjadi salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada para guru. Hal ini sesuai dengan temuan yang menjelaskan bahwa pemberian *reward* dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya (Fatonah & Ifendi, 2024). Namun, tantangan terkait dengan keterbatasan fasilitas dan keterampilan teknologi yang dihadapi oleh SMP Negeri 27 Medan menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terkait dengan efektivitas program MSDM yang diterapkan di sekolah. Penting bagi sekolah untuk terus melakukan perbaikan, baik dalam hal fasilitas maupun dalam pendekatan pelatihan, agar dapat mengoptimalkan penerapan teknologi dalam pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Evaluasi Kinerja Guru dan Tantangan Digitalisasi

Komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 27 Medan adalah evaluasi kinerja guru, yang saat ini dilakukan melalui *Platform Merdeka Mengajar* (PMM). Penggunaan PMM memberikan kemudahan bagi kepala sekolah dalam mengelola dan memantau kinerja guru secara lebih transparan dan berbasis data *real-time*. Melalui *platform* ini, kepala sekolah dapat mengakses informasi terkait hasil pembelajaran siswa dan kehadiran guru secara langsung, memungkinkan evaluasi yang lebih cepat dan akurat. Sistem berbasis digital ini juga membantu menciptakan proses evaluasi yang objektif dan mengurangi kemungkinan bias dalam penilaian. Hal ini sesuai dengan hasil temuan yang

menyatakan bahwa digitalisasi dalam evaluasi kinerja dapat meningkatkan transparansi serta efektivitas pengelolaan SDM (Marisana et al., 2023). Keberadaan *platform* digital semacam ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat, karena informasi yang diperoleh bersifat real-time dan dapat diakses kapan saja.

Tantangan utama yang dihadapi oleh SMP Negeri 27 Medan adalah keterbatasan keterampilan teknologi informasi di kalangan guru. Sebagian besar guru masih merasa kurang percaya diri dalam mengoperasikan platform digital, meskipun mereka telah mengikuti pelatihan. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan teknologi ini menghambat efektivitas penggunaan PMM dalam evaluasi kinerja. Oleh karena itu, pelatihan rutin bagi guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan perangkat digital ini dengan lebih maksimal. Pelatihan yang terus menerus dan berkelanjutan menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa para guru dapat memanfaatkan teknologi dengan baik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja mereka.

Peningkatan sarana dan prasarana digital di SMP Negeri 27 Medan juga menjadi hal yang mendesak untuk mendukung digitalisasi dalam evaluasi kinerja dan pembelajaran. Meskipun sekolah sudah mulai mengimplementasikan teknologi dalam pengajaran, keterbatasan fasilitas seperti perangkat komputer dan proyektor yang memadai masih menjadi penghalang. Tanpa fasilitas yang memadai, pengajaran berbasis digital dan evaluasi kinerja menggunakan PMM menjadi tidak optimal. Hal ini sesuai dengan temuan yang mengungkapkan bahwa peningkatan sarana dan prasarana di sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik dan sesuai dengan perkembangan teknologi (Suherman et al., 2024). Jika sarana dan prasarana digital dapat ditingkatkan, diharapkan proses pembelajaran dan evaluasi kinerja dapat berjalan dengan lebih efektif, serta mendukung pengelolaan SDM yang lebih efisien. Berdasarkan tantangan-tantangan ini, diperlukan upaya berkelanjutan untuk mengatasi keterbatasan yang ada, baik melalui pelatihan yang lebih intensif maupun melalui peningkatan fasilitas digital di sekolah. Hal ini akan membantu memastikan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen SDM dan evaluasi kinerja dapat berjalan secara optimal, meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 27 Medan, dan mempersiapkan sekolah untuk menghadapi tantangan zaman digital dengan lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa SMP Negeri 27 Medan telah menerapkan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kesiapan guru dalam menghadapi tantangan di era digital. Strategi ini mencakup pelatihan rutin, penggunaan teknologi seperti aplikasi berbasis kecerdasan buatan (AI), dan evaluasi kinerja melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). Meskipun sudah ada upaya yang signifikan, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan keterampilan teknologi informasi di kalangan guru serta terbatasnya sarana dan prasarana digital di sekolah. Selain itu, meskipun kolaborasi antara kepala sekolah dan guru

dalam rapat rutin telah terbentuk dengan baik, kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi yang merata menjadi kendala dalam implementasi strategi yang efektif.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu sekolah, yaitu SMP Negeri 27 Medan, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili kondisi sekolah lainnya. Selain itu, penelitian ini belum mencakup analisis lebih mendalam tentang dampak jangka panjang dari strategi MSDM terhadap kinerja siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak sekolah sebagai sampel, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi manajemen SDM di era digital. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya mengeksplorasi lebih lanjut tentang dampak jangka panjang dari pelatihan dan digitalisasi dalam manajemen SDM terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Agraini, T. R., Ummah, A. A., Waskito, W., & Yustisia, H. (2024). Efektifitas Penggunaan aplikasi platform merdeka mengajar dalam meningkatkan kompetensi guru smkn 1 singingi hilir. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 7(3), 1551-1559. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i3.29827>
- Alfian, R. N., & Ilma, M. (2023). Menakar Peluang dan Tantangan dalam Membidik Strategi Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 71-83. <https://doi.org/10.21154/maalim.v4i1.7108>.
- Anisa, R., & Hasanah, S. N. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam dalam Menghadapi Tantangan Era Globalisasi di SMP Tahfidz Ar Rosyid Tulungagung. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 6(2).
- Arifin, Z. (2022). Manajemen peserta didik sebagai upaya pencapaian tujuan pendidikan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 8(1), 71-89. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v8i1.3025>
- Barlian, U. C., & Solekah, S. (2022). Implementasi kurikulum merdeka dalam meningkatkan mutu pendidikan. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 1(12), 2105-2118. <https://doi.org/10.53625/joel.v1i12.3015>
- Djailani, A. R. (2015). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2).
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang-Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34-44. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>

- Fatonah, R., & Ifendi, M. (2024). Strategi Perumusan Misi Jasa Pendidikan Di Era Digital. *AL-AMIYAH: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(01), 51-64.
- Hutabarat, H., Harahap, M. S., & Elindra, R. (2022). Analisis penerapan kurikulum merdeka belajar di SMA Negeri Sekota Padangsidempuan. *Jurnal MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 58-69. <https://doi.org/10.37081/mathedu.v5i3.3962>
- Intan Sari, A., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 441–447. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1445>
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121-138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- Marisana, D., Iskandar, S., & Kurniawan, D. T. (2023). Penggunaan platform merdeka mengajar untuk meningkatkan kompetensi guru di sekolah dasar. *Jurnal basicedu*, 7(1), 139-150. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4363>
- Rachman, Z., Guampe, F. A., Koto, S. K., Norman, E., Possumah, L. M. A., Winanti, A., ... & Syahputra, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01).
- Rahimi, A., Darlis, A., Ammar, S. A., & Daulay, D. A. (2023). Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 692-697. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11012>
- Saputra, D. A., Ifendi, M., Utami, A. F., Safitri, N., Maizah, S., & Syah, J. W. (2023). Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Mengelola Perpustakaan di SMK Negeri 2 Sangatta Utara. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 24-37. <https://doi.org/10.55799/annadzir.v1i01.241>
- Suherman, A., Firmansyah, Y., & Suherman, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan efisien dalam pendidikan di era 5.0. *Journal of Education Research*, 5(2), 2066-2073. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1079>
- Sukaryati, S., & Siminto, S. (2022). Analisis Kebutuhan Implementasi Kurikulum Sekolah Penggerak Di Sdit Al-Amin Kapuas. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 2(3), 150-167.
- Susanti, S., Agasti, N. R., Milala, I. M. B., Sihombing, R. D., & Sitompul, W. C. (2024). Analisis Manajemen Pendidikan di SMP N 27 Medan: Studi Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Sekolah. *Pragmatik: Jurnal Rumpun Ilmu Bahasa dan Pendidikan*, 2(3), 231-245. <https://doi.org/10.61132/pragmatik.v2i3.758>
- Triyana, I. G. N. (2021). Pembelajaran mandiri perspektif sosiologi antropologi pendidikan. *Purwadita: Jurnal Agama dan Budaya*, 5(1), 25-30. <https://doi.org/10.55115/purwadita.v5i1.1425>
- Yustian, G. (2015). Peran Tutor untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik dalam Pembelajaran Mandiri. *Jurnal Pendidikan Non Formal Dan Informal*, 7(2).